

**Agnieszka Szulc-Obłoz**

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu  
e-mail: aszulc@umk.pl

---

## **INSTYTUCJE NIEFORMALNE NA RYNKU PRACY W POLSCE**

---

### **INFORMAL INSTITUTIONS ON THE POLISH LABOUR MARKET**

---

DOI: 10.15611/pn.2017.493.09

JEL Classification: E02, J40

**Streszczenie:** Jeden z trzech założycieli instytucjonalizmu T. Veblen podkreślał, że system instytucji nakłada na jednostki standardy, ideały i kanony działania. Celem artykułu jest identyfikacja i analiza wybranych instytucji nieformalnych na rynku pracy w Polsce. W artykule wykorzystano podejście zaprezentowane przez D.C. Northa będącego przedstawicielem nowej ekonomii instytucjonalnej, polegające na podziale obowiązujących reguł na formalne i nieformalne. W pierwszej kolejności w artykule przeprowadzono rozważania definicyjne, ze szczególnym uwzględnieniem instytucji nieformalnych oraz kultury. Następnie podjęto próbę identyfikacji instytucji nieformalnych na rynku pracy w Polsce oraz dokonano charakterystyki wybranych niepisanych zasad w oparciu o dostępne dane. Podstawę przeprowadzonej analizy stanowią pozycje książkowe, czasopisma, raporty opublikowane w języku polskim i angielskim.

**Słowa kluczowe:** instytucje, instytucje nieformalne, rynek pracy.

**Summary:** The aim of the article is the identification and the analysis of the informal institutions on the Polish labour market. In the article is used the D.C. North approach to the institutions. The representative of New Institutional Economics introduced the informal and formal institutions classification. The starting point is the review of definitions with the special consideration of informal institutions and culture. Secondly informal institutions on the labour market are identified. In the next part the characteristic of the choosen informal institutions on the labour market is performed. The sources were books, journals, reports and statistics published in English and Polish.

**Keywords:** institutions, informal institutions, labour market.

## 1. Wstęp

D.C. North, będący przedstawicielem nowej ekonomii instytucjonalnej, podkreśla, że to instytucje formalne i ograniczenia nieformalne wraz z ich sposobem egzekwowania wpływają na sposób funkcjonowania społeczeństwa i całej gospodarki, a poprzez dostarczanie przewidywalnej struktury zachowań redukują niepewność i obniżają koszty transakcyjne [North 1990, s. 3, 6].

W literaturze przedmiotu dostępne są liczne opracowania uwzględniające analizę instytucji. W pierwszej kolejności należy podkreślić, że nie występuje zgodność w zakresie stosowanych definicji, zwłaszcza rozróżniania instytucji nieformalnych od kultury [Hodgson 2006, s. 9]. Ponadto znacznie częściej podejmowana jest analiza instytucji formalnych. Wśród głównych przyczyn upatruje się dostępność danych i możliwość precyzyjnej charakterystyki elementów, które są skodyfikowane. Nie świadczy to jednak o tym, iż instytucje nieformalne są mniej ważne [North 1990; High, Pelling, Nemes 2005]. Argumentem na rzecz istotności instytucji nieformalnych jest chociażby fakt, że te same rozwiązania formalne przynoszą w różnych gospodarkach odmienne skutki [Tabellini 2010, s. 678]. Przykładem przytaczanym przez D.C. Northa jest adaptacja modelu USA w Ameryce Łacińskiej, która przyniosła radykalnie różne skutki [North 2002, s. 10]. Instytucje nieformalne potencjalnie mogą: uzupełniać, konkurować, zastępować lub przystosowywać się do obowiązujących instytucji formalnych [Lauth 2004, s. 9; Helmke, Levitsky 2003, s. 11; Szulc 2013, s. 88]. Instytucje nieformalne wpływają zatem na działania podejmowane przez jednostki.

Instytucje nieformalne są postrzegane jako jedna z zasadniczych przyczyn ograniczenia możliwości interwencji podejmowanej przez państwo. Chęć regulacji aktywności aktorów ogranicza się jedynie do zmiany instytucji formalnych, instytucje nieformalne bowiem są poza zasięgiem interwencji [North 2002, s. 21-24]. Fakt ten wynika z powolności zmian zachodzących w instytucjach nieformalnych, będących fundamentem układu instytucjonalnego [Williamson 2000, s. 597].

Celem artykułu jest identyfikacja i analiza wybranych instytucji nieformalnych na rynku pracy w Polsce. Źródło informacji stanowią bazy danych Eurofound, World Values Survey oraz publikacje w języku polskim i angielskim.

## 2. Instytucje nieformalne – rozważania definicyjne

T. Veblen, znany jako jeden z trzech założycieli instytucjonalizmu, podkreślał, że system instytucji nakłada na jednostki standardy, ideały i kanony działania. Instytucje to zasady i wskazówki, w jaki sposób jednostka ma się zachowywać w danej sytuacji, współdziałać z innymi członkami społeczeństwa oraz jak ma traktować środowisko, w którym żyje [Veblen 1971, s. 169-172; Chmielewski 2011, s. 95].

Z kolei D.C. North definiuje instytucje jako reguły gry obowiązujące w społeczeństwie lub bardziej formalnie ograniczenia, które kształtują ludzkie interakcje

[North 1990, s. 3]. Owe ograniczenia uwzględniają zarówno wskazówki na temat tego, co jest zabronione, jak i dopuszczone w podejmowaniu określonych czynności. Zgodnie z podejściem reprezentowanym przez Northa na strukturę instytucjonalną składają się instytucje formalne, nieformalne ograniczenia oraz sposoby ich egzekwowania. W artykule stosowane jest zamiennie określenie instytucje nieformalne, nieformalne ograniczenia. Jest to podejście powszechnie stosowane w literaturze, będące również przedmiotem polemiki [Jutting i in. 2007; Helmke, Levitsky 2003; Knowles, Weatherson 2006; Hodgson 2006]. D.C. North sugeruje, aby instytucje formalne i ograniczenia nieformalne postrzegać jako dwa końce kontinuum obowiązujących reguł. Cechami ułatwiającymi wyodrębnienie ze struktury instytucjonalnej nieformalnych zasad są sposób komunikowania i egzekwowania oraz czas niezbędny do dokonania zmian. Nieformalne instytucje to zazwyczaj niepisane zasady, przekazywane z pokolenia na pokolenie, na straży których stoi społeczeństwo [Helmke, Levitsky 2003, s. 9]. Społeczeństwo, poprzez aprobatę lub wywieranie społecznej presji, egzekwuje stosowanie się do niepisanych reguł. Sankcje za niezastosowanie się do niepisanych zasad mogą przybierać postać: utraty reputacji, plotek, zawstydzania, wykluczenia, niechęci, wrogości, a nawet w skrajnych sytuacjach stosowania przemocy [Pejovich 2008, s. 11; Soysa, Jutting 2007, s. 3]. Społeczeństwo tym samym odwołuje się do technik wynagradzania zachowania pożądanego społecznie i zniechęcania do zachowań niepożądanych [Linton 2000, s. 38]. Instytucje nieformalne, jako społecznie wymagane sposoby postępowania, kodeksy zachowań, konwencje, tradycje, zwyczaje łączą przeszłość z teraźniejszością i przyszłością, a ponadto wyjaśniają zależności od historycznie ukształtowanej ścieżki rozwoju [North 1990, s. 6]. Cechą charakterystyczną nieformalnych ograniczeń, w przeciwieństwie do formalnych instytucji, jest fakt, że nie zmieniają się z dnia na dzień. Bezpośrednią konsekwencją jest tak zwana ciągłość przyjętych norm postępowania. Zgodnie z podejściem zaproponowanym przez O.E. Williamsona zmiany instytucji nieformalnych zachodzą na przestrzeni długofalowej, to jest 100-1000 lat [Williamson 2000, s. 597]. Tak więc instytucje nieformalne stanowią fundament układu instytucjonalnego. Instytucje nieformalne istnieją tylko wówczas, gdy są zakorzenione w przekonaniach i postawach jednostek [Lauth 2004, s. 7]. Podejście to jest spójne z zaproponowanym przez E. Ostrom terminem „zasad w użyciu” [Ostrom 2010, s. 647].

Nieformalne ograniczenia, które są przekazywane w społeczeństwie, stanowią część dziedzictwa nazywanego kulturą [North 1990, s. 37]. Jak twierdzi R. Linton, „kultura jako całość stanowi dla członków każdego społeczeństwa niezbędny przewodnik we wszystkich sprawach życiowych” [Linton 2000, s. 33]. W literaturze występuje wiele odmiennych sposobów definiowania kultury, co ma bezpośredni wpływ na trudności w rozważaniach dotyczących kultury, a także instytucji nieformalnych. Zgodnie z podejściem reprezentowanym przez R. Lintona, „istotą wszelkiej definicji jest bowiem to, że wybiera pewne aspekty całego pojęcia oznaczonego owym terminem i kładzie nacisk na nie, kosztem innych aspektów” [Linton 2000,

s. 47]. Dowodem na brak jednej uniwersalnej i powszechnie stosowanej definicji kultury jest zaproponowana przez A.L. Kroebera i C. Kluckhohna klasyfikacja typów definicji. Stosując jako kryterium poruszane aspekty, autorzy wyodrębnili następujące rodzaje definicji:

- opisowe,
- historyczne,
- psychologiczne,
- strukturalne,
- genetyczne,
- normatywne.

Grupa definicji opisowych to szerokie podejście do zakresu kultury z wyliczeniem poszczególnych części składowych [Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 43]. Przykładem opisowego podejścia jest definicja zaproponowana przez E.B. Tylora: „[...] jest to pojęcie obejmujące wiedzę, wierzenia, sztukę, moralność, prawo, obyczaje i inne zdolności i przyzwyczajenia zdobyte przez człowieka jako członka społeczeństwa” [Tylor 1898, s. 83].

Elementem wyróżniającym definicje historyczne jest podkreślanie roli dziedzictwa społecznego i tradycji [Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 47]. Charakterystycznymi słowami dla podejścia historycznego są dziedziczenie i dorobek.

Definicje psychologiczne charakteryzuje uwzględnienie procesu dostosowywania się, uczenia się oraz traktowania kultury jako narzędzia rozwiązywania problemów [Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 55-60].

Elementem charakterystycznym dla strukturalnej kategorii definicji jest podejście traktujące kulturę jako model abstrakcyjny oraz skupienie się „na całościowym charakterze kultur i ich wewnętrznym powiązaniu” [Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 61; Kloskowska 2005, s. 22].

Definiowanie kultury w aspekcie genetycznym sprowadza się do wyjaśnienia pochodzenia kultury ze szczególnym uwzględnieniem artefaktów, symboli, idei.

W ramach ostatniej wymienionej kategorii, to jest aspektu normatywnego, definicje uwypuklają podporządkowanie zasadom. Dzielone wzorce, sankcje za nieprzestrzeganie zasad, nawyki zachowań, społeczne schematy postępowania to elementy pojawiające się w definicjach normatywnych kultury [Kroeber, Kluckhohn 1952, s. 51]. Przykładem tego typu definicji kultury jest podejście zaproponowane przez R. Lintona: „to konfiguracja wyuczonych zachowań i ich rezultatów, których elementy składowe są podzielane i przekazywane przez członków danego społeczeństwa” [Linton 2000, s. 47]. Przez konfigurację autor rozumie zorganizowanie zachowań (wszelkiej formy aktywności jednostki: jawnej, ukrytej, fizycznej i psychicznej) i ich rezultatów (postaw, wartości, wiedzy) zgodnie z określonym wzorcem [Linton 2000, s. 48].

W ramach analizy rynku pracy stosuje się głównie definicję kultury w ujęciu normatywnym [Woźniak-Jęchorek 2013, s. 18]. Konsekwencją zdecydowania się na definicję wpisującą się w jeden lub w kilka typów definicji zaproponowanych przez

A.L. Kroebera i C. Kluckhohna jest możliwość opowiedzenia się za stwierdzeniem, że instytucje nieformalne są tożsame z kulturą lub kultura jest zjawiskiem znacznie od nich szerszym.

L. Guiso, P. Sapienza i L. Zingales definiują kulturę w sposób bardzo wąski – jako typowe przekonania i wartości, które są przekazywane z pokolenia na pokolenie [Guiso, Sapienza, Zingales 2006, s. 1]. Konsekwencją takiej definicji jest utożsamianie instytucji nieformalnych z kulturą [Alesina, Giuliano 2014, s. 7]. W literaturze można odnaleźć przykłady zamiennego stosowania instytucji nieformalnych i kultury. Z racji chęci uniknięcia kłopotów z powielaniem pojęcia instytucje formalne i instytucje nieformalne stosowane jest wyłącznie pojęcie kultura zamiast instytucji nieformalnych [Alesina, Giuliano 2014, s. 7].

Podejście prezentujące stanowisko, że kultura w porównaniu z nieformalnymi instytucjami jest szerszym pojęciem, zawierającym m.in. zasady, wartości, tradycje, zwyczaje, podzielają np. tacy autorzy, jak H.J. Lauth, G. Helmke i S. Levitsky [Lauth 2004, s. 8; Helmke, Levitsky 2004, s. 728]. I. Soysa i J. Jutting podkreślają, że instytucje nieformalne są zakorzenione i wywodzą się z kultury [Soysa, Jutting 2007, s. 30]. Oryginalnym określeniem posługuje się D. Etounga-Manguelle, który wyjaśniając relacje instytucji i kultury, pisze że kultura jest „matką”, a instytucje „dziećmi” [Etounga-Manguelle 2000, s. 75]. Podejście to jest zgodne z propozycją Northa i stosowane w niniejszym artykule.

### 3. Instytucje nieformalne na rynku pracy w Polsce

W grupie instytucji nieformalnych odnoszących się do aktywności na rynku pracy można zidentyfikować niepisane reguły obowiązujące przedstawicieli strony popytowej, jak i podaźowej rynku pracy. Konsekwencjami stosowania się do obowiązujących instytucji nieformalnych są konkretne decyzje podejmowane przez uczestników na tym rynku. W literaturze autorzy podejmujący tematykę instytucji nieformalnych identyfikują różnorodne niepisane zasady obowiązujące na rynku pracy (tab. 1). W kontekście rynku pracy szczególnie istotne wydają się: zaufanie, uczciwość, solidarność, skłonność do unikania niepewności, wartość pracy.

Elementem ułatwiającym zidentyfikowanie obowiązujących instytucji nieformalnych są obserwowane postawy i zachowania osób na rynku pracy. Do źródeł informacji na temat instytucji nieformalnych włączyć również można deklaracje z zakresu nastawienia i zachowań. W grupie przykładów będących efektem obowiązywania określonych niepisanych reguł po stronie popytowej mogą być: zasady rekrutacji i selekcji, dyskryminacja, relacje z pracownikami, formy kontraktów, kontrola pracowników, standardy oceniania, wynagradzania i zwalniania. Wśród efektów oddziaływania instytucji nieformalnych na pracowników wymienić można: współpracę pomiędzy pracownikami, mobilność, podejście do wykonywania obowiązków, nastawienie do pracy, negocjacje, podejście do rodziny i czasu wolnego, motywację do rozwoju, skłonność do aktywności w szarej strefie, rozwiązywanie konfliktów, zaufanie do pracodawcy, siłę związków zawodowych.

Natomiast w grupie dowodów na obowiązywanie niepisanych reguł wśród bezrobotnych można zidentyfikować: sposoby szukania pracy, stosunek do bezrobocia, gotowość do podjęcia pracy, skłonność do podejmowania wyzwań, zaufanie do instytucji rynku pracy, motywację do rozwoju, zjawisko dziedziczenia bezrobocia.

**Tabela 1.** Instytucje nieformalne – niepisane zasady

Instytucje nieformalne – niepisane zasady	Autorzy
Uczciwość, obowiązkowość, integralność	[North 2005, s. 75]
Zaufanie, solidarność, tolerancja, uczciwość	[Lauth 2004, s. 11]
Zaufanie, sieci powiązań	[High, Pelling, Nemes 2005, s. 6, 10]
Wzajemność	[Zenger, Lazzarini, Poppo 2001, s. 12]
Stosunek do aktywności kobiet na rynku pracy	[Alesina, Giuliano 2014, s. 5; North 1990, s. 8]
Równość płci	[Soysa, Jutting 2007, s. 27]
Podejmowanie ryzyka, hazard moralny, przestrzeganie norm, postrzeganie władzy, lojalność, postrzeganie ról społecznych kobiet i mężczyzn, dyskryminacja, kapitał społeczny, perspektywa planowania	[Woźniak-Jęchorek 2013, s. 17]
Motywy podejmowania pracy, postrzeganie rodziny, postrzeganie siebie – wiara we własne siły, samoocena, satysfakcja z życia, zaufanie społeczne	[Woźniak-Jęchorek 2016, s. 80]
Model negocjacji zbiorowych, zasada wzajemności, mediacje	[Ostoj 2012, s. 117-126]

Źródło: opracowanie własne.

**Tabela 2.** Tożsamość terytorialna (w %)

Z czym czuje się Pan(i) najbardziej związany(a)?	Wskazania respondentów
Ze społecznością lokalną, miejscowością, w której mieszkam	51
Z regionem, krainą	14
Z całym krajem, Polską	25
Z Europą	4
Z czymś innym	4
Trudno powiedzieć	2

Źródło: [CBOS 2015, s. 2].

Wizja swojego miejsca w społeczności lokalnej jest informacją na temat integralności czy też tożsamości ze społecznością, która to w zakresie instytucji nieformalnych egzekwuje przestrzeganie niepisanych norm postępowania. Ponad 90% badanych Polaków czuje się członkami lokalnej społeczności. Zaledwie 5,2% nie zgadza się ze stwierdzeniem, że jest częścią społeczności lokalnej, natomiast 2,0%

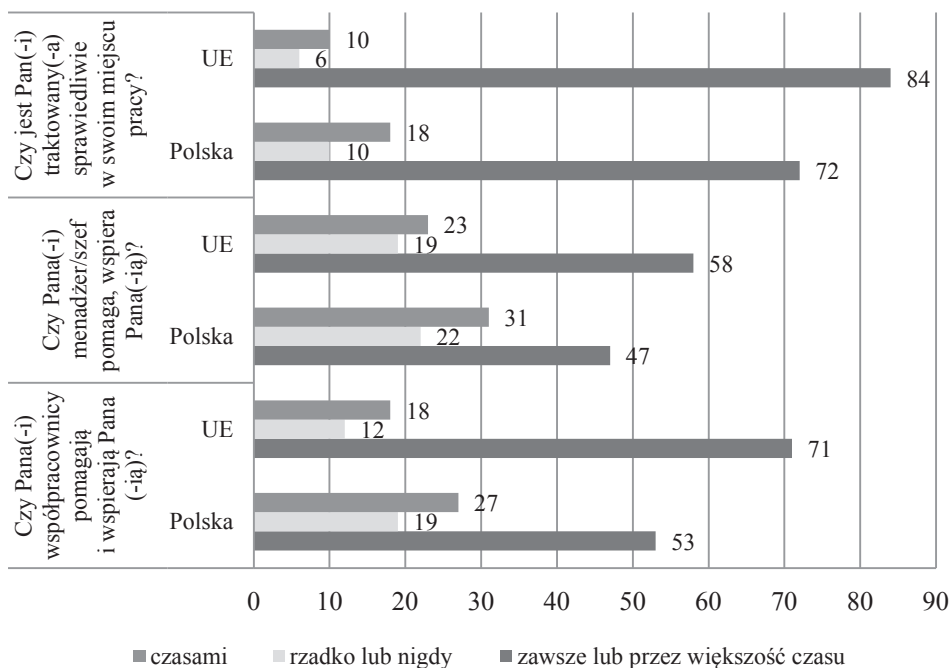
nie ma na ten temat zdania [World Values Survey... 2010-2014]. Potwierdzeniem powyższych danych są opinie zebrane przez Centrum Badania Opinii Społecznej (CBOS) w 2015 roku. W ramach pytania: „Z czym czuje się Pan(i) najbardziej związany(a)?” najwięcej respondentów (51%) wybrało społeczność lokalną i miejscowość, w której mieszka (tab. 2).

Poczucie jedności (solidarności) ze społecznością lokalną z jednej strony czyni społeczeństwo skuteczniejsze w egzekwowaniu nieformalnych instytucji, z drugiej zaś strony wpływa na decyzje podejmowane na rynku pracy. Przykładem konsekwencji deklarowania silnych więzi ze społecznością lokalną są preferencje migracyjne. Chęć urządzenia sobie życia w dowolnie wybranej miejscowości deklarował w 2010 r. jedynie co czwarty Polak [CBOS 2010, s. 7]. Natomiast wśród barier zmiany miejsca zamieszkania, zaraz po zbyt wysokich kosztach wynajmu, zakupu, budowy domu/mieszkania (39%), znajdowała się bliskość rodziny w obecnym miejscu zamieszkania (35%) [CBOS 2010, s. 10]. Przywiązanie do kraju (43%), poczucie zakorzenienia (24%), przywiązanie do rodziny (20%) to trzy najczęściej wskazywane powody preferowania mieszkania w Polsce [CBOS 2015, s. 5].

Solidarność na stanowisku pracy może się przejawiać m.in.: chęcią współpracy, sprawiedliwością i zaufaniem. Wskaźnik obrazujący wymienione trzy atrybuty dla Polski kształtuje się na poziomie 71, w skali od 0 do 100, gdzie 0 oznacza brak współpracy, sprawiedliwości i zaufania, a 100 najwyższy możliwy poziom współpracy, sprawiedliwości i zaufania [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>]. Poziom dla Polski jest niższy niż średnia dla Unii Europejskiej, która wynosi 75.

Polska negatywnie wyróżnia się na tle krajów Unii Europejskiej w zakresie pomocy i wsparcia ze strony współpracowników i menadżerów. Jedynie 53% respondentów zadeklarowało, że może liczyć na pomoc i wsparcie ze strony współpracowników zawsze lub przez większość czasu. Średnia dla krajów Unii Europejskiej w tym zakresie kształtuje się na poziomie 71% (rys. 1). Niższy odsetek w Unii Europejskiej został zanotowany jedynie we Włoszech (46%). Wsparcie i pomoc ze strony menadżera udzielane zawsze lub przez większość czasu wskazało 47% badanych, niższy odsetek odpowiedzi w tym zakresie w grupie 28-krajów pojawił się jedynie w Niemczech (45%) oraz we Włoszech (35%) [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>]. Poczucie sprawiedliwości w miejscu pracy zawsze lub przez większość czasu zadeklarowało 72% respondentów z Polski (rys. 1). W zakresie poczucia sprawiedliwości Polacy również odstają od obywateli krajów Unii Europejskiej.

W tematyce solidarności, zakorzenienia, poczucia jedności ze społecznością lokalną dużą rolę odgrywają najbliżsi. Według opinii Polaków rodzina jest istotnym elementem w życiu. Szczęście rodzinne najczęściej było wybierane przez badanych z grupy wartości najważniejszych w życiu. Przy okazji trzech badań w latach 2005, 2010 i 2013 element ten wymieniany był przez ponad 80% respondentów [CBOS 2013, s. 2]. Rolę rodziny podkreślają również wyniki badań Głównego Urzędu Sta-



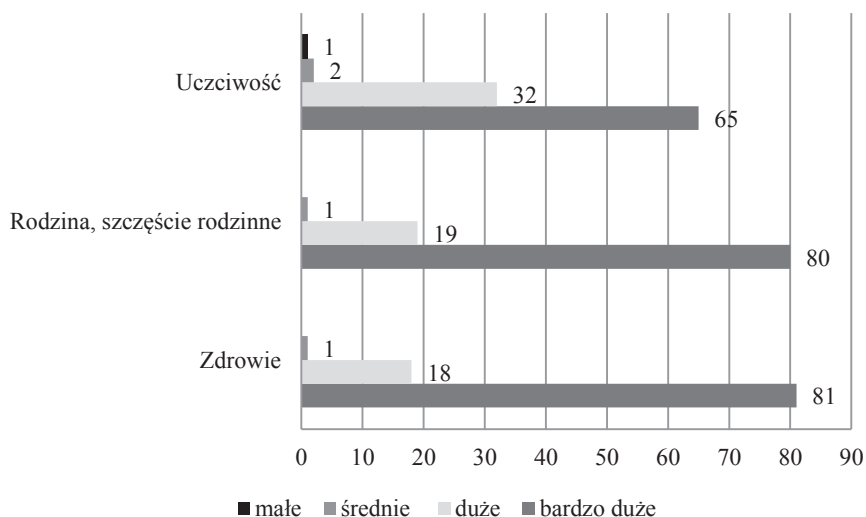
**Rys. 1.** Częstotliwość pomocy ze strony współpracowników i menadżera oraz poziom sprawiedliwości w Polsce i Unii Europejskiej (w %)

Źródło: [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>].

tystycznego dotyczące spójności społecznej. Bardzo duże i duże znaczenie przypisało rodzinie i szczęściu rodzinnemu 99% respondentów (rys. 2) [GUS 2017, s. 92]. Istotna rola rodziny odgrywana jest podczas wsparcia w zakresie szukania pracy. Niemal połowa respondentów liczy na pomoc w szukaniu pracy ze strony członka rodziny (rys. 3).

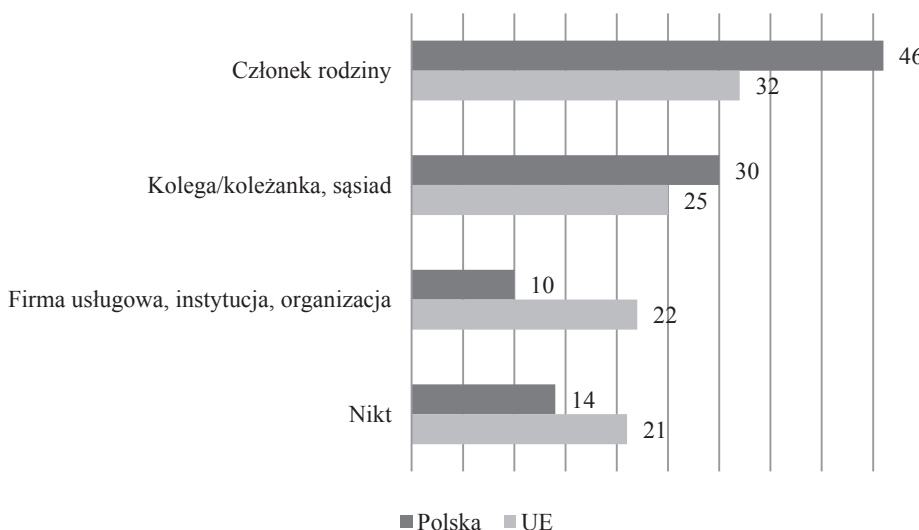
Członkowie rodziny, jako potencjalne źródło pomocy w poszukiwaniu pracy w Polsce, są znacznie częściej wskazywani niż średnio dla wszystkich krajów Unii Europejskiej. Częściej odwoływano się do członka rodziny w zakresie pomocy w szukaniu pracy jedynie w Hiszpanii (55%), na Węgrzech (54%) i w Portugalii (48%) [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012>]. W Polsce respondenci wyjątkowo rzadko, w porównaniu z pozostałymi krajami Unii Europejskiej, liczyli na pomoc firm usługowych, instytucji i organizacji (rys. 3). Postrzeganie instytucji, organizacji jako potencjalnego źródła pomocy rzadziej wskazywane było jedynie na Węgrzech (6%) i w Bułgarii (8%) [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012>].





**Rys. 2.** Znaczenie wybranych wartości w życiu (w %)

Źródło: [GUS 2017, s. 92].

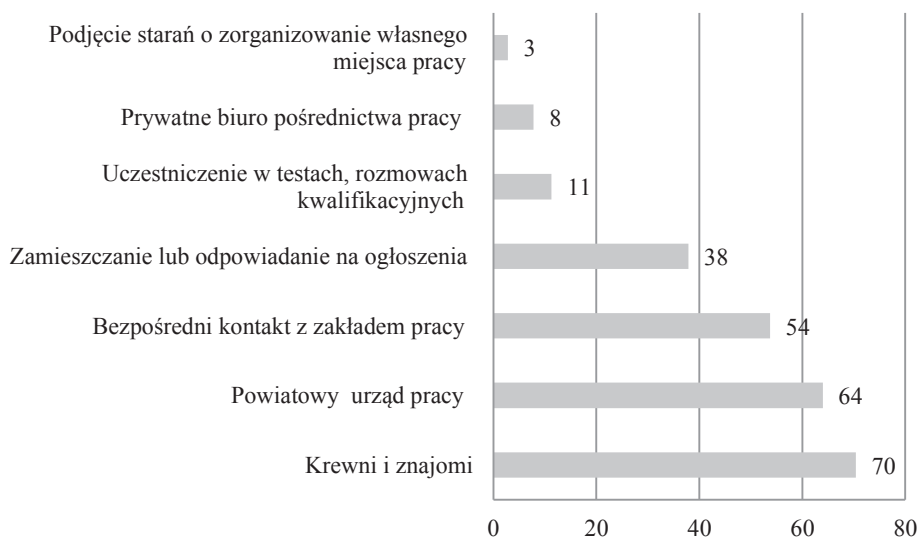


**Rys. 3.** Źródła pomocy w szukaniu pracy według opinii respondentów (w %)

Źródło: [<https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012>].

Opinie dotyczące źródeł pomocy na wypadek potrzeby szukania pracy przekładają się na realne kroki podejmowane przez osoby bezrobotne. Zgodnie z wynikami

badania Głównego Urzędu Statystycznego najpowszechniejszym sposobem szukania pracy są krewni i znajomi, aż 70% respondentów wskazało na tę metodę (rys. 4). Rola krewnych i znajomych w szukaniu pracy nabiera szczególnego znaczenia w przypadku osób bezrobotnych, które same zrezygnowały z pracy (83% wskazań wobec 69% bezrobotnych, którzy stracili pracę; 73% bezrobotnych, którzy wracają do pracy po przerwie; 66% bezrobotnych podejmujących pracę po raz pierwszy) [GUS 2017, tab. 3.9].



**Rys. 4.** Metody poszukiwania pracy przez osoby bezrobotne w III kwartale 2016 roku (w %)

Źródło: [GUS 2017, tab. 3.9 Aktywność ekonomiczna w III kwartale].

Przykładem kolejnej instytucji nieformalnej obowiązującej na rynku pracy jest uczciwość. Zgodnie z definicją *Słownika języka polskiego* uczciwy to człowiek „rzetelny w postępowaniu, szanujący cudzą własność, niezdolny do oszustwa” [*Słownik...*]. Badania dostarczają informacji na temat znaczenia uczciwości w życiu Polaków oraz opinii dotyczących przyzwolenia na zachowania, które łamią reguły społeczne. Uczciwość w 2015 r. była wskazywana przez niemal każdego respondenta jako wartość o bardzo dużym lub dużym znaczeniu (97%) (rys. 2). Pojawiła się ona w grupie trzech najczęściej wskazywanych wartości o bardzo dużym i dużym znaczeniu z grupy dziewiętnastu możliwości wyboru [GUS 2017, s. 92]. Natomiast uczciwość jako jedna z trzech najważniejszych wartości w życiu podawana była przez 18% respondentów. Wiek oraz wykształcenie były istotnymi czynnikami wpływającymi na pojawienie się uczciwości w grupie trzech najważniejszych wartości. Im młodsza osoba oraz niższe wykształcenie, tym mniejsze prawdopodobieństwo pojawienia się uczciwości we wspomnianej grupie [GUS 2017, s. 97]. Zbieżne

wyniki badań prezentuje CBOS. Zgodnie z nimi uczciwe życie to trzecia najważniejsza wartość ceniona przez Polaków [CBOS 2013, s. 2]. Polacy deklarują, że potępiają nieuczciwość. Potępienie w tym zakresie rośnie wraz z wiekiem, najczęściej więc krytykują brak uczciwości i sumienności osoby z grupy społeczno-zawodowej – renciści i emeryci. Przyzwolenie Polaków na nieuczciwość i niesumiennosc na skali 7-punktowej, gdzie 1 oznacza całkowite potępienie, a 7 całkowite przyzwolenie, w 2016 r. oszacowane zostało na 2,52. Warto zaznaczyć, że nastąpił wzrost przyzwolenia na nieuczciwość i niesumiennosc z 2,17 w 2011 r. do 2,52 w 2016 r. [CBOS 2016, s. 7]. Należy się zatem spodziewać dalszej erozji w zakresie uczciwości, w tym również na rynku pracy.



Rys. 5. Ocena zachowań związanych z pracą w 2016 r. (w %)

Źródło: [CBOS 2016, s. 2].

Zgodnie z oceną ponad 70% respondentów twierdzi, że nigdy nie może zostać usprawiedliwione nierzetelne, niedokładne wykonywanie pracy zawodowej [GUS 2017, s. 100]. Przychodzenie do pracy po spożyciu alkoholu, załatwianie zwolnienia

lekarskiego mimo dobrego stanu zdrowia, spóźnianie się do pracy, „dorabianie” do pensji w godzinach pracy to przykłady nieuczciwych postępowań, a jednocześnie najpowszechniej potępiane zachowania związane z pracą w 2016 r. (rys. 5). Najwięcej respondentów nie ma nic przeciwko braniu dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika (24%).

W porównaniu roku 2016 z 2011 wzrosło przyzwolenie społeczne na wszystkie wymienione na rys. 5 zachowania związane z pracą. Największy wzrost aprobaty został odnotowany w zakresie brania dodatkowych pieniędzy za zrobienie czegoś, co i tak należy do obowiązków danego pracownika [CBOS 2016, s. 3]. Powszechne potępienie nieuczciwych zachowań powinno się przekładać na niechęć do decydowania się na wymienione postępowania. Skoro ponad połowa respondentów (53,2%) utożsamia się ze stwierdzeniem (suma odpowiedzi „zdecydowanie tak jak ja” i „tak jak ja”), że jest ważne, aby zachowywać się zawsze właściwie, aby unikać robienia rzeczy, które mogą być uważane przez innych za złe, to zachowania świadczące o chęci oszukania powinny być sporadyczne [World Values Survey... 2010-2014].

Informacje dotyczące nie opinii, lecz konkretnych zachowań tworzą odmienny obraz uczestników rynku pracy. W zakresie kontroli zwolnień lekarskich w 2016 r. poddano kontrolom 158 637 osób, z których 7 221 (4,6%) pozbawiono prawa do zasiłku, co skutkowało kwotą 9,5 mln zł zasiłków cofniętych w wyniku kontroli [ZUS, *Portal Statystyczny...*]. Z kolei zgodnie z badaniami przeprowadzonymi w 2015 r. przez Work Service 33% pracowników spóźnia się do pracy (21% – raz lub kilka razy w roku, 9,9% – raz lub kilka razy w miesiącu, 1,1% – raz lub kilka razy w tygodniu, 1,4% – codziennie) [<http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Co-trzeci-Polak-spoznia-sie-do-pracy!>]. Warto przypomnieć, że zgodnie z przytaczanymi wcześniej opiniami (rys. 5) zaledwie 15% respondentów nie ma nic przeciwko spóźnianiu się do pracy.

#### 4. Zakończenie

Institucje nieformalne, będące źródłem niepisanych bodźców, które są przekazywane przez członków danego społeczeństwa stanowią fragment kultury. Z racji zmian ewolucyjnych niepisanych ograniczeń możliwość dostosowywania się do zmieniającego się otoczenia jest ograniczona. Fakt ten gwarantuje swego rodzaju zakotwiczenie zachowań.

Z grupy zidentyfikowanych przykładów instytucji nieformalnych (tab. 1) wybrano tożsamość i uczciwość – jako przykłady niepisanych zasad obowiązujących na rynku pracy.

Tożsamość zwiększa stopień przekazywania i uznawania, jak i zabezpieczenia instytucji nieformalnych przez społeczeństwo. Poczucie jedności ze społecznością lokalną czyni system egzekwowania bardziej skutecznym. Należy podkreślić, iż zarówno przedstawiciele popytu, jak i podaży na rynku pracy podlegają nagradzaniu za stosowanie się do niepisanych ograniczeń oraz karaniu za działania odbiegają-

ce od niepisanych reguł. Tożsamość, jako poczucie jedności, solidarności staje się szansą w zakresie poszukiwania pracy i współpracy na zajmowanym stanowisku, ale jednocześnie jest potencjalną barierą mobilności. W zakresie współpracy Polacy niestety znacznie odstają od poziomu reprezentowanego przez obywateli innych krajów Unii Europejskiej.

Uczciwość jako przykład niepisanych zasad to jedna z trzech najczęściej wskazywanych wartości o bardzo dużym i dużym znaczeniu z grupy m.in. takich wartości, jak: zdrowie, rodzina, poczucie stabilizacji, szacunek u innych ludzi, miłość, sprawność fizyczna, przyjaciele, praca zawodowa [GUS 2017, s. 93]. Mimo tak istotnego znaczenia uczciwości można obserwować wiele nierzetelnych zachowań świadczących o nieuczciwych działaniach. W artykule zaprezentowano przykłady nieuczciwych zachowań ze strony pracownika, ale należy pamiętać, że pokusa nieuczciwości występuje również w grupie pracodawców.

W dobie interwencji podejmowanej na rynku pracy przez państwo nie docenia się roli instytucji nieformalnych. Poza państwem to właśnie społeczeństwo, odwołując się do niepisanych zasad zwanych instytucjami nieformalnymi, wpływa na decyzje podejmowane przez aktorów na rynku pracy. Należy pamiętać, że instytucje nieformalne będące fragmentem kultury mogą uzupełniać obowiązujące pisane zasady.

## Literatura

- Alesina A., Giuliano P., 2014, *Culture and institutions*, NBER Working Paper 19750, Cambridge.
- CBOS, 2010, *Mobilność i preferencje migracyjne Polaków*, Komunikat z badań, BS/26, Warszawa.
- CBOS, 2013, *Wartości i normy*, Komunikat z badań, BS/111, Warszawa.
- CBOS, 2015, *Polacy o swoim przywiązaniu do miejsca zamieszkania i kraju*, Komunikat z badań, nr 165, Warszawa.
- CBOS, 2016, *Etyka pracownicza*, Komunikat z badań, nr 102, Warszawa.
- Chmielewski P., 2011, *Homo agens. Instytucjonalizm w naukach społecznych*, Poltext, Warszawa.
- Etounga-Marguelle D., 2000, *Does Africa Need a Cultural Adjustment Program?*, [w:] Harrison L.E., Huntington S., *Culture Matters, How Values Shape Human Progress*, New York.
- Eurofound, *European Quality of Life Survey*, Wizualizacja danych, <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012> (01.03.2017).
- Eurofound, *European Working Conditions Survey*, Wizualizacja danych, <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015> (01.03.2017).
- Guiso L., Sapienza P., Zingales L., 2006, *Does culture affect economic outcomes?* Journal of Economic Perspectives, vol. 20, no. 2.
- GUS, 2017, *Jakość życia w Polsce w 2015 roku. Wyniki badania spójności społecznej*, Studia i Analizy Statystyczne, Warszawa.
- Helmke G., Levitsky S., 2003, *Informal institutions and comparative politics: A research agenda*, Working Paper, no. 307.
- High C., Pelling M., Nemes G., 2005, *Understanding informal institutions: Networks and communities in rural development*, Transition in Agriculture, Agricultural Economics in Transition II, Institute of Economics, Hungarian Academy of Sciences, Budapest, Hungary.
- Hodgson G.M., 2006, *Institutional Economics, the Individual Actor and Institutional Change*, For the Alexander von Humboldt lecture at the University of Nijmegen.

- <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/sixth-european-working-conditions-survey-2015>.
- <https://www.eurofound.europa.eu/pl/surveys/data-visualisation/european-quality-of-life-survey-2012>.
- <http://www.workservice.pl/Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Co-trzeci-Polak-spoznia-sie-do-pracy!>
- Jutting J., Drechsler D., Bartsch S., Soysa I. (eds.), 2007, *Informal institutions. How social norms help or hinder development*, Development Centre Studies, OECD.
- Kloskowska A., 2005, *Kultura masowa. Krytyka i obrona*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Knowles S., Weatherston C., 2006, *Informal institutions and cross-country income differences*, Centre for Research in Economic Development and International Trade, University of Nottingham.
- Kroeber A.L., Kluckhohn C., 1952, *Culture A Critical Review of Concepts and Definitions*, Cambridge, Massachusetts, USA.
- Lauth H.J., 2004, *Informal Institutions and Political Transformation: Theoretical and Methodological Reflections*, ECPR Joint Sessions of Workshops, Uppsala.
- Linton R., 2000, *Kulturowe podstawy osobowości*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- North D.C., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Political Economy of Institutions and Decisions, Cambridge University Press.
- North D.C., 2002, *Understanding Economic Change and Economic Growth*, Leon Koźmiński Academy of Entrepreneurship and Management, Warsaw.
- North D.C., 2005, *Understanding the Process of Economic Change*, Princeton University Press, Princeton.
- Ostoj I., 2012, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Ostrom E., 2010, *Beyond Markets and States: Polycentric Governance of Complex Economic Systems*, American Economic Review, no. 100.
- Pejovich S., Colombatto E., 2008, *Law, Informal Rules and Economic Performance, The Case for Common Law*, Edward Elgar, USA.
- Słownik języka polskiego*, PWN, <http://sjp.pwn.pl/> (02.03.2017).
- Soysa I., Jutting J., 2007, *Informal Institutions and Development: Think Local, Act Global?*, Informal Institutions and Development – What do we know and what can do?, International Seminar OECD.
- Szulc A., 2013, *Przyczyny i skutki zatrudnienia nierejestrowanego w Polsce*, CeDeWu, Warszawa.
- Tylor E.B., 1898, *Cywilizacja pierwotna: badania rozwoju mitologii, filozofii, wiary, mowy, sztuki i zwyczajów*, t. 2, Wydawnictwo Głosu.
- Tabellini G., 2010, *Culture and institutions: Economics development in the regions of Europe*, Journal of the European Economic Association, no. 8.
- Veblen T., 1971, *Teoria klasy próżniaczej*, PWN, Warszawa.
- Williamson O.E., 2000, *The New Institutional Economics: Taking stock, looking ahead*, Journal of Economic Literature, vol. XXXVIII.
- Work Service, <http://www.workservice.pl/%20Centrum-prasowe/Informacje-prasowe/Ekspert-HR-komentuje/Co-trzeci-Polak-spoznia-sie-do-pracy!> (05.03.2017).
- World Values Survey Association, *Wave 6: 2010-2014*, Online data analysis, <http://www.wvsevsdb.com>. (04.03.2017).
- Woźniak-Jęchorek B., 2013, *Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej*, Gospodarka Narodowa, nr 9.
- Woźniak-Jęchorek B., 2016, *Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy. Studium teoretyczno-empiryczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Zenger T.R., Lazzarini S.G., Poppo L., 2001, *Informal and Formal Organization in New Institutional Economics* (rękopis niepublikowany).
- ZUS, *Portal Statystyczny ZUS*, <http://www.psz.zus.pl/Default.aspx> (05.03.2017).