

Paweł Drobny

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

KONKURENCJA I KONKURENCYJNOŚĆ NA RYNKU PRACY. UJĘCIE KATALAKTYCZNE

Streszczenie: Artykuł został poświęcony konkurencji i konkurencyjności na rynku pracy. Jest to próba przedstawienia tego procesu w ujęciu katalaktycznym. W tym celu autor odwołuje się do neoaustriackiej teorii ekonomii i stara się odpowiedzieć na następujące pytania: Co to jest konkurencja i w czym przejawia się na rynku pracy? Co to znaczy, że pracownik jest konkurencyjny? Jakie znaczenie dla konkurencyjności pracownika ma jego przedsiębiorczość oraz kapitał ludzki? Jaką rolę w procesie konkurencji na rynku pracy odgrywa polityka konkurencji?

Słowa kluczowe: konkurencja, konkurencyjność, kapitał ludzki, przedsiębiorczość, rynek pracy, polityka konkurencji

1. Wstęp

Głównym problemem rynku pracy, którym zajmują się zarówno ekonomiści jak i politycy, jest bezrobocie. Względnie rzadko mówi się o konkurencji na rynku pracy. Praca jest najrzadszym spośród pierwotnych czynników produkcji, dlatego centralnym problemem rynku pracy powinna być rywalizacja przedsiębiorców o jej ograniczoną ilość oraz rywalizacja pracowników o jak najkorzystniejsze jej wykorzystanie. Zarówno przyczyn bezrobocia, jak i sposobów przeciwdziałania jemu należy szukać wychodząc od procesu konkurencji na rynku pracy. Celem artykułu jest próba przedstawienia problemu konkurencji i konkurencyjności uczestników rynku pracy na gruncie neoaustriackiej teorii ekonomii. Wśród cech charakteryzujących tę teorię wyróżnić trzeba: metodologiczny indywidualizm, podkreślanie subiektywnego charakteru danych w ekonomii np. kosztów, koncentrację na procesie rynkowym, położenie głównego nacisku na wymianę oraz traktowanie matematyki i statystyki jako mało znaczących narzędzi w analizie ekonomicznej.

Aby zrealizować cel artykułu autor będzie starał się odpowiedzieć na następujące pytania: Co to jest konkurencja i w czym przejawia się na rynku pracy? Co to znaczy, że pracownik jest konkurencyjny? Jakie znaczenie dla konkurencyjności

pracownika ma jego przedsiębiorczość oraz kapitał ludzki? Jaką rolę w procesie konkurencji na rynku pracy odgrywa polityka konkurencji?

2. Konkurencja i konkurencyjność – problem terminologii

W ekonomii spór o konkurencję dotyczy tego, czy jest ona stanem końcowym czy procesem. Spór ten jest na tyle poważny, że stanowi „jeden z najgłębszych podziałów w historii ekonomii”¹. Istotą tego sporu jest to, czy konkurencja to efekt działań, jakiś stan równowagi o ściśle określonych cechach, czy też jest to dążenie do stanu równowagi. Główny nurt ekonomii jest zdominowany przez koncepcję konkurencji jako stanu końcowego, a punktem odniesienia jest model konkurencji doskonałej. W pracy tej zostanie zaprezentowane inne podejście do konkurencji i konkurencyjności. Po pierwsze, będzie ono podkreślało dynamiczny charakter tego zjawiska. Po drugie, skoncentrowane będzie na jego osobowym wymiarze. W tym celu autor odwoła się do prakseologii, czyli nauki o ludzkim działaniu, i bazującej na niej katalaktyki, czyli nauki o mechanizmie rynkowym, jako spontanicznym procesie, nieograniczonym poprzez autorytarnie narzuconą strukturę celów.

Człowiek działa, to znaczy wyznacza cel i stara się go zrealizować za pomocą różnych środków. Może zatem współpracować z innymi, to znaczy wspólnie realizować wspólne cele lub wspólnie realizować różne cele poszczególnych osób albo może konkurować, tzn. ubiegać się o pierwszeństwo w dążeniu do tych samych celów co inni lub ubiegać się o pierwszeństwo w wykorzystaniu środków, które mogą służyć do realizacji różnych lub tych samych celów. Zarówno współpraca jak i konkurencja jest przejawem działania człowieka, a to znaczy, że u podstaw obydwu leży stan, który najogólniej można nazwać dyskomfortem. Działający człowiek dąży więc do zastąpienia mniej zadowalającego go stanu rzeczy bardziej zadowalającym.

Konkurencja przejawia się w ludzkim działaniu, które w tym kontekście jest zawsze dążeniem do celu pośredniego, podporządkowanego celowi ostatecznemu. Konkurencja nie jest więc celem samym w sobie. Celem pośrednim tego działania jest „dążenie do pierwszeństwa w rywalizacji”. To znaczy, że działanie to zakłada konieczność istnienia przynajmniej drugiej osoby, której działanie ma taki sam cel pośredni. Konkurencja jest więc współdziałaniem. Na takie rozumienie wskazuje też etymologia tego słowa. Polskie słowo „konkurować” pochodzi z łacińskiego słowa *concurrere*, tzn. biec razem. W języku angielskim – *to compete* – pochodzi od łacińskiego słowa *competere*, tzn. dążyć do czegoś razem, zbiegać się. Konkurencja oznacza więc wykonywanie czegoś razem. Definicja konkurencji powinna zatem odzwierciedlać interpersonalny charakter tego procesu.

¹ M. Blaug, *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 2000, s. 629.

W dziełach ekonomistów neoaustriackich konkurencja postrzegana jest jako „dążenie jednostek do zajęcia jak najkorzystniejszego miejsca w systemie współpracy społecznej”² oraz jako proces „odkrywania faktów” i „kształtowania opinii”³. Aby jednak oddać interpersonalny charakter tego procesu, w dalszych rozważaniach konkurencja będzie definiowana jako rodzaj relacji międzypersonalnych, polegający na ubieganiu się każdej z osób o pierwszeństwo w realizacji tych samych celów lub na ubieganiu się o pierwszeństwo w wykorzystaniu tych samych środków do realizacji różnych lub tych samych celów.

Z pojęciem „konkurencja” wiąże się pojęcie „konkurencyjny” i „konkurencyjność”. W kontekście przyjętej tu definicji konkurencji, pojęciem „konkurencyjny” określa się cechę osoby, którą jest bycie w relacji, jaką jest konkurencja. Natomiast „konkurencyjność” jest to możliwość i zdolność osoby do bycia konkurencyjnym.

We współczesnej literaturze przedmiotu problem konkurencji i konkurencyjności poruszany jest niemal na każdym poziomie systemu gospodarczego. Przedmiotem rozważań i badań jest na przykład konkurencyjność branży czy konkurencyjność gospodarki narodowej. Trzeba jednak zaznaczyć, że nie wszyscy zgadzają z takim ujęciem. Na przykład Paul Krugman krytycznie odniósł się do prób mówienia o konkurencyjności gospodarek narodowych. Argumentował to tym, że w przypadku korporacji istnieje jakaś jej dolna granica, której przekroczyć ona nie może. Tą dolną granicą jest taka rynkowa pozycja korporacji, której nie jest ona w stanie utrzymać i w odniesieniu do której, jeśli korporacja nie poprawi swoich wyników, będzie musiała rynek opuścić. W przypadku państwa nie da się określić takiej dolnej granicy, dlatego nie można mówić o jego konkurencyjności⁴. Tej samej argumentacji można by użyć w stosunku do rozważań o konkurencyjności branży czy konkurencyjności regionu. Opierając się na osobowym ujęciu konkurencji można jednak rozwiązać problem konkurencyjności gospodarki narodowej czy branży.

W ujęciu osobowym konkurencyjność, na przykład branży, oznacza możliwość i zdolność przedsiębiorców działających w jej obszarze do bycia konkurencyjnym, możliwość i zdolność konsumentów do bycia konkurencyjnym oraz możliwość i zdolność właścicieli czynników produkcji do bycia konkurencyjnym. Konkurencyjność branży wyraża się w konkurencyjności poszczególnych podmiotów, które w niej działają, ale nie jest ich sumą. Zarówno branża, region czy przedsiębiorstwo stanowią pewne rodzaje społeczności, które istnieją tylko w działaniu poszczególnych ludzi. Działanie jest zawsze działaniem pojedynczych ludzi. Społeczny wymiar tego działania to jego określony kierunek. W przypadku przedsiębiorstw konkurencyjność jest cechą przedsiębiorcy jako czynnika syntezy, który porządkuje

² L. Mises, *Ludzkie działanie. Traktat o ekonomii*, Instytut Ludwiga von Misesa, Warszawa 2007, s. 237.

³ F.A. Hayek, *Znaczenie konkurencji*, w: *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1998, s. 109 i 120.

⁴ P. Krugman, *Competitiveness: A dangerous obsession*, „Foreign Affairs” 1994, vol. 73, no. 2.

elementy przedsiębiorstwa w system, aby zrealizować jego główny cel czyli produkcję⁵. W przypadku pracownika konkurencyjność oznacza sprawność w dążeniu do sprzedaży przedsiębiorcy jednostki niematerialnej, osobistej usługi⁶.

3. Konkurencja na rynku pracy

Konkurencja, której dotyczy artykuł, jest konkurencją rynkową. Rynek jest procesem uruchamianym przez wzajemny wpływ różnych jednostek współdziałających ze sobą, świadomie i nieświadomie, w warunkach podziału pracy. Konkurencja jest tym rodzajem działania, które obok współpracy, jest przejawem współdziałania jednostek.

Przyjęta tu definicja konkurencji zakłada, że warunkiem jej zaistnienia jest kolizyjna zbieżność celu lub kolizyjna zbieżność co do wymaganych środków potrzebnych do realizacji celu. Samo zaś „ubieganie się o pierwszeństwo” jest poszukiwaniem wiedzy o środkach i sposobem jej wykorzystania. U podstaw konkurencji leży bowiem asymetria wiedzy, która nie jest rodzajem zawodności rynku⁷, ale jest jego immanentną cechą, która go konstytuuje. Ludzie współdziałają ze sobą, czyli współpracują i/lub konkurują, dlatego, że różnią się między sobą cechą, jaką jest posiadana przez nich wiedza. Nikt nie jest posiadaczem pełnej wiedzy. Wiedza jest rozproszona pomiędzy wielu ludzi. Problem, przed jakim staje każdy uczestnik rynku, polega na możliwie najlepszym wykorzystaniu znanych mu zasobów, w celu którego względne znaczenie jest znane tylko jemu⁸.

Tym, co umożliwia uczestnikom rynku koordynację działań w warunkach wiedzy rozproszonej jest system cen⁹. Struktura cen, która podlega ciągłej i absolutnie nieprzewidywalnej zmianie, oddaje stan rynku, czyli wszystkie relacje, jakie powstają między kupującymi i sprzedającymi. Tym samym struktura cen oddaje skutki działań uczestników rynku, podejmowanych na podstawie ich sądów wartościujących¹⁰. System cen wychwytuje zmiany, jakie mają miejsce w działaniach uczestników rynku i przekazuje informacje o nich w sposób skondensowany w postaci cen, czyli ilościowych stosunków wymiany jednego dobra na drugie. Ingerowanie w system cen poprzez ich administracyjne usztywnienie zniekształca jego funkcję informacyjną. I choć służy to realizacji określonych celów politycznych,

⁵ J.M. Bocheński, *Przyczynek do filozofii przedsiębiorstwa przemysłowego*, w: *Logika i filozofia*, PWN, Warszawa 1993, s. 180–185.

⁶ P. Drobny, *Znaczenie ludzkich przymiotów w procesie gospodarowania. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, t. 1, red. J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009, s. 85.

⁷ J. Stiglitz, *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004, s. 97–102.

⁸ F.A. Hayek, *Wykorzystanie wiedzy w społeczeństwie*, w: *Indywidualizm i porządek ekonomiczny...*, dz. cyt., s. 90.

⁹ Tamże, s. 97–98.

¹⁰ L. Mises, *Ludzkie działanie...*, dz. cyt., s. 223.

nie ma nic wspólnego z porządkiem katalaktycznym, czyli spontanicznym porządkiem rynkowym, osiągniętym poprzez działanie ludzi poddanych regułom prawa własności, czynów niedozwolonych i kontraktu¹¹. Porządek katalaktyczny służy bowiem realizacji indywidualnych celów jednostek, a nie narzuconej im hierarchii celów.

Planując swoje działania uczestnicy rynku wykorzystują strukturę cen i dokonują kalkulacji ekonomicznej, czyli szacowania oczekiwanego rezultatu przyszłego działania oraz szacowania rezultatu przeszłego działania¹². W pierwszym przypadku posługują się cenami przyszłymi, które oddają ich przewidywania co do zdarzeń w przyszłości. W drugim przypadku, posługują się cenami przeszłymi, po to, by dowiedzieć się, ile mogą konsumować, aby nie naruszyć swojej przyszłej zdolności do produkowania.

Na rynku pracy przedmiotem wymiany jest jednostka niematerialnej, osobistej usługi. Konkurencja zachodzi tam nie tylko między pracownikami, ale także między przedsiębiorcami zabiegającymi o jednostki usług pracowników. Konkurencja między pracownikami wpływa na konkurencję między przedsiębiorcami, co zaznaczył na przykład Michael Porter w modelu pięciu sił konkurencyjnych¹³. Niemniej jednak konkurencja między przedsiębiorcami o usługi pracowników również determinuje konkurencję między pracownikami, tworząc chociażby presję na pracowników przy wyborze przez nich zakresu przedmiotowego inwestycji w ich kapitał ludzki.

W obu przypadkach konkurencji, głównym motorem działania jest asymetria wiedzy. Potencjalni pracownicy poszukują wiedzy o wolnych miejscach pracy, zaś przedsiębiorcy poszukują wiedzy o osobach gotowych sprzedać swoje jednostki usług. Poszukiwanie przez pracowników wiedzy o wolnych miejscach pracy ma podwójny charakter. Po pierwsze, jest to poszukiwanie wiedzy o istnieniu ofert przedsiębiorców. Po drugie, jest to poszukiwanie wiedzy o charakterze tych ofert, ponieważ wiedza ta determinuje proces tworzenia, a następnie wykorzystania ich kapitału ludzkiego¹⁴. Także tu system cen pełni funkcję informacyjną, oddając w ich strukturze zmiany, jakie na tym rynku mają miejsce. W przypadku przedsiębiorców struktura cen (płac) może informować o stanie zapotrzebowania na dany rodzaj niematerialnych, osobistych usług pracowników w poszczególnych sektorach i branżach oraz o możliwościach przedsiębiorców do nabywania kolejnych jednostek niematerialnych, osobistych usług pracowników i jego wpływie na ich zdolność do produkowania. Informacje te stanowią podstawę kalkulacji ekonomicznej. Przygotowując swój plan działania na przyszłość, przedsiębiorca traktuje

¹¹ F.A. Hayek, *Law legislation and liberty*, vol. 2, The University of Chicago Press, Chicago 1976, s. 109.

¹² L. Mises, *Ludzkie działanie...*, dz. cyt., s. 183.

¹³ M. Porter, *Strategia konkurencji*, MT Biznes, Warszawa 2006, s. 53.

¹⁴ P. Drobny, *Ludzkie przymioty i ich wykorzystanie na rynku pracy. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe PTE, nr 8, Kraków 2010, s. 168.

te informacje jako punkt wyjścia do szacowania oczekiwanych rezultatów swojego przyszłego działania. Tej kalkulacji dokonuje zaś w oparciu o ceny przeszłe, czyli oczekiwane przez niego ilościowe stosunki wymiany dóbr, jakie dopiero ukształtują się w procesie rynkowym. Wielkość cen przyszłych ma charakter spekulacyjny, a jej ustalenie wynika z wiedzy, jaką o warunkach, w których działa, posiada przedsiębiorca. Wiedza ta nie jest wiedzą pełną, dlatego zawsze istnieje ryzyko popełnienia błędu w kalkulacji ekonomicznej. Jednakże błąd ten, w warunkach niezakłóconego procesu rynkowego, może zostać zredukowany do minimum dzięki testowi zysków i strat, jakiemu poddawany jest każdy przedsiębiorca¹⁵.

Podobnie jest w przypadku uczestnika rynku, który chce sprzedać swoje usługi przedsiębiorcy. Struktura cen (płac) może informować go o tym, gdzie i jakiego rodzaju potrzebne są niematerialne, osobiste usługi oraz jakimi możliwościami on dysponuje, aby wytworzyć dany rodzaj usługi. W tym sensie uczestnik rynku zachowuje się tak, jak przedsiębiorca, któremu chce sprzedać swoje usługi¹⁶. Planując swoje przyszłe działania, posługuje się w kalkulacji ekonomicznej cenami przyszłymi, jakich spodziewa się w stosunku do swoich usług oraz jakich spodziewa się zapłacić za wszystkie czynniki produkcji, których będzie potrzebował do wytworzenia odpowiedniej wiedzy i umiejętności. Podstawą do oszacowania tych cen są ceny przeszłe oraz jego wiedza o warunkach, w jakich działa i w jakich spodziewa się działać.

Istotą konkurencji na rynku pracy, zarówno po stronie przedsiębiorców jak i pracowników, jest więc sprawność w pozyskiwaniu i wykorzystywaniu wiedzy o warunkach działania.

4. Konkurencyjność pracowników

Konkurencyjność w kontekście rynku pracy należy rozumieć w dwojaki sposób. Po pierwsze, jako konkurencyjność przedsiębiorców, a po drugie, jako konkurencyjność pracowników. Konkurencyjność przedsiębiorcy na rynku pracy jest tylko jednym z przejawów jego konkurencyjności i oznacza sprawność w dążeniu do pozyskania jednostek niematerialnych, osobistych usług pracowników, istotnych z punktu widzenia procesu produkcji, za który odpowiada. Z kolei konkurencyjność pracownika oznacza sprawność w dążeniu do sprzedaży przedsiębiorcy jednostki niematerialnej, osobistej usługi. W obu przypadkach sprawność oznacza możliwość i zdolność osoby – pracownika, przedsiębiorcy – do bycia konkurencyjnym. Przez możliwość należy rozumieć w tym kontekście względny brak barier zewnętrznych w stosunku do osoby, która chce być konkurencyjna. Natomiast przez zdolność do bycia konkurencyjnym należy rozumieć posiadanie przez osobę, która

¹⁵ M. Rothbard, *Interwencjonizm, czyli władza a rynek*, Fijorr Publishing, Warszawa 2009, s. 30–31.

¹⁶ P. Drobny, *Znaczenie ludzkich przymiotów...*, dz. cyt., s. 81.

chce być konkurencyjna, odpowiednich przymiotów, zarówno wrodzonych jak i nabytych. W dalszej części analizie poddana zostanie konkurencyjność pracownika.

Chcąc mówić o konkurencyjności pracownika, jako punkt wyjścia trzeba przyjąć, że praca nie jest jednolita, ale ma różną jakość. Praca nie jest tylko „produkcyjnym użytkowaniem ludzkiego mózgu, mięśni, nerwów, rąk”¹⁷. To, co pracownik sprzedaje na rynku pracy, to jednostka niematerialnej, osobistej usługi, o zróżnicowaniu której decydują ludzkie przymioty, zarówno te wrodzone, jak i te nabyte. Dążenie pracownika do sprzedaży przedsiębiorcy tej jednostki usługi należy rozumieć w dwojaki sposób. Z jednej strony, jako działanie, którego celem jest pozyskanie przez niego wiedzy i umiejętności istotnych z punktu widzenia danego procesu produkcji, a z drugiej strony, jako działanie, którego celem jest pozyskanie informacji o przedsiębiorcy chętnym zakupić określony rodzaj usług i poinformowanie tego przedsiębiorcy o możliwości sprzedaży takich usług.

W pierwszym przypadku pracownik dąży do wytworzenia wiedzy i umiejętności, które będą istotne z punktu widzenia procesu produkcji, w który zostaną zaangażowane. Proces ten jest przedmiotem teorii kapitału ludzkiego, u podstaw której leży założenie, że niektóre ludzkie przymioty stanowią specyficzny rodzaj dobra kapitałowego, którego wytworzenie wymaga zaangażowania zarówno nakładu czasu, pracy, jak i innych czynników wytwórczych. Specyficzny charakter tego dobra wynika z tego, że stanowi ono nieodłączny element człowieka oraz dlatego, że stanowi nieodłączny element jego pracy ekstrawersyjnej¹⁸.

W procesie tworzenia swoich ludzkich dóbr kapitałowych pracownik określa, jak mają być zastosowane czynniki produkcji, i do jakich celów. Kieruje się przy tym chęcią osiągnięcia zysku i zwiększenia swojej zamożności. Przy względnie niskiej stopie preferencji czasowej, ogranicza swoją konsumpcję, aby uzyskane dzięki temu środki zainwestować w omawiany tu proces¹⁹. Ponieważ dysponuje ograniczoną wiedzą o warunkach, w których działa, zarówno tych obecnych jak i przyszłych, jego działania mają charakter spekulacji. Sukces lub porażka zależą więc od trafności jego oczekiwań co do przyszłych warunków działania oraz przyszłych potrzeb konsumentów. W tym sensie pracownik zachowuje się tak, jak przedsiębiorca. To z kolei oznacza, że charakteryzuje się on przedsiębiorczością, czyli zdolnością do porządkowania elementów przedsiębiorstwa w system, tak, aby zrealizować jego główny cel, czyli produkcję. W porządkowaniu elementów przedsiębiorstwa przejawia się jego zdolność do korzystania ze zdobytej wiedzy. Przedsię-

¹⁷ K. Marks, *Kapitał*, Książka i Wiedza, Warszawa 1951, s. 47.

¹⁸ Praca ekstrawersyjna – praca wykonywana, aby osiągnąć cel, dla którego jej efekt jest środkiem do realizacji tego celu. Przeciwnieństwem tej pracy jest praca introwersyjna, zob.: L. Mises, *Ludzkie działanie...*, dz. cyt., s. 498–499.

¹⁹ Zgodnie z zasadą preferencji czasowej człowiek przedkłada zaspokojenie danej potrzeby w teraźniejszości nad jej zaspokojenie w przyszłości. Stopa preferencji czasowej jest „miarą” tego, w jakim stopniu satysfakcja z dóbr teraźniejszych przewyższa satysfakcję z dóbr przyszłych. Tamże, s. 411.

biorczość i konkurencyjność są ze sobą ściśle związane. Działanie przedsiębiorcze jest zawsze konkurencyjne, a konkurencyjne działanie jest zawsze przedsiębiorcze²⁰.

Omawiany proces jest zdeterminowany przez wiedzę człowieka o bieżącej i oczekiwanej strukturze produkcji oraz przez strukturę cen. Wiedza o strukturze produkcji wyznacza danej osobie kierunek i treść procesu tworzenia kapitału ludzkiego, z kolei struktura cen jest podstawą kalkulacji pieniężnej, w wyniku której człowiek szacuje oczekiwane korzyści i oczekiwane koszty związane z tym procesem. Proces ten stanowi równocześnie fragment ogólnej struktury produkcji, to znaczy determinuje strukturę produkcji tych czynników produkcji, które są istotne do jego przeprowadzenia.

Konkurencyjność pracownika to nie tylko jego zdolności, ale także możliwość do bycia konkurencyjnym. Możliwość ta może być ograniczona przez bariery naturalne, takie jak wrodzone przymioty człowieka oraz bariery wynikające z interwencji w proces rynkowy. Chodzi tu o działanie jednostek lub grup, które dokonują opartej na przemocy interwencji w dobrowolne działania osób i właścicieli majątku²¹. Działając we względnie swobodnych warunkach, człowiek dąży do maksymalizowania swojej użyteczności *ex ante*. Maksymalizacja użyteczności *ex ante* nie musi wcale oznaczać maksymalizacji użyteczności *ex post*. Dysponując ograniczonym zasobem wiedzy o warunkach, w jakich działa, może popełnić błąd, który uniemożliwi mu maksymalizację użyteczności. Mechanizm rynkowy pozwala jednak szybko zredukować skutki tych błędów do minimum. Jeżeli jednak człowiek zostaje poddany interwencji ze strony agresora, to znaczy, że zachowałby się inaczej, gdyby interwencja nie miała miejsca. W ten sposób musi zmienić swoje działanie i nie może osiągnąć takiej użyteczności ze swoich działań, jaką osiągnąłby, gdyby nie został poddany interwencji. O ile rynek jest mechanizmem, który umożliwia przeksztalcenie użyteczności *ex ante* w użyteczność *ex post*, o tyle sfera działań politycznych takiego mechanizmu nie posiada²².

5. Polityka konkurencji a rynek pracy

Przykładem bezpośredniej interwencji państwa w proces konkurencji jest polityka konkurencji. Trudno jednoznacznie zdefiniować ten rodzaj polityki ze względu na brak zgodności co do jej celu oraz brak zgodności co do definicji pojęć „konkurencja” i „monopol” i ich empirycznej identyfikacji²³. Ustawa Shermana (1890), ustawa Claytona (1914) oraz ustawa powołująca w Stanach Zjednoczonych Federalną Komisję ds. Handlu (1914) stworzyły podwaliny prawa antymonopolowego, a ich

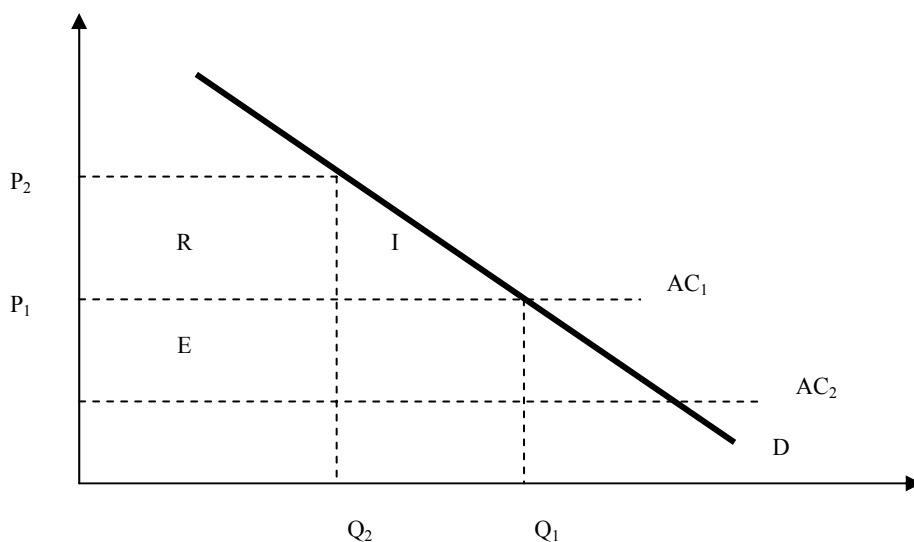
²⁰ I. Kirzner, *Konkurencja i przedsiębiorczość*, Fijorr Publishing, Warszawa 2010, s. 94.

²¹ M. Rothbard, *Interwencjonizm...*, dz. cyt., s. 18.

²² Tamże, s. 35.

²³ S.D. Hunt, *A general theory of competition. Resources, competences, productivity, economic growth*, Sage Publications, Thousand Oaks–London–New Delhi 2000, s. 247.

interpretacja stała się podstawą nowoczesnych doktryn prawa antymonopolowego. W żadnej z tych ustaw nie został jednak określony jednoznacznie cel polityki konkurencji. Brak standardu dał się odczuć przy rozstrzygnięciach sądowych. Krytyk orzecznictwa sądów amerykańskich Robert Bork, zauważył, że brak określenia celu polityki antymonopolowej oraz zrozumienia go powoduje, że sądy i instytucje antymonopolowe nie mogą stosować tego prawa w sposób zgodny z przeznaczeniem, zaś przedsiębiorcy pozbawieni są punktu odniesienia do oceny własnych praktyk oraz formułowania argumentów obronnych²⁴. Kontrowersje, jakie narosły wokół celów polityki antymonopolowej, stały się podstawą sporu dwóch akademickich ośrodków prawa i ekonomii w Stanach Zjednoczonych, Uniwersytetu Harvarda oraz Uniwersytetu Chicago. Istotę tego sporu można zaprezentować opierając się na wykresie przedstawionym na rysunku 1.



Rys. 1. Ogólny schemat polityki antymonopolowej

Źródło: S.D. Hunt, *A general theory of competition. Resources, competences, productivity, economic growth*, Sage Publications, Thousand Oaks–London–New Delhi 2000, s. 248.

Rysunek przedstawia opadającą linię popytu D oraz poziomą linię przeciętnych kosztów AC_1 . W warunkach konkurencji doskonałej cena P_1 równa jest przeciętnym kosztom AC_1 , a ilość towaru wyprodukowanego i sprzedanego wynosi Q_1 . W warunkach monopolu, monopolista zmniejsza produkcję do rozmiarów Q_2 , którą może sprzedać po cenie P_2 . Jeżeli monopolista wykorzysta ekonomię skali, wówczas obniży przeciętne koszty do poziomu AC_2 . Pole trójkąta I oznacza wielkość

²⁴ R.H. Bork, *The antitrust paradox. A policy at war with itself*, The Free Press, 1978, s. 72–74, 81.

utraconego dobrobytu konsumentów na skutek nieefektywnej alokacji zasobów przez monopol. Pole prostokąta R oznacza zysk przypadający monopolistom, natomiast pole prostokąta E wskazuje na oszczędności na kosztach, wynikające ze zmiany konkurencji doskonałej na monopol.

Autorzy wspomnianych tu trzech ustawy skoncentrowali się głównie na problemie transferu bogactwa od kupujących do sprzedających, który na rysunku przedstawia prostokąt R. Postulowali więc konieczność rozbicia siły rynkowej monopolistów, ograniczenia politycznych wpływów dużych firm, szczególnie korporacji oraz konieczność promocji małego biznesu i wspierania przedsiębiorczości. Wsparcia dla tego rodzaju polityki dostarczyli przedstawiciele szkoły harwardzkiej²⁵, którzy uważali, że istnieje wiele celów polityki antymonopolowej, do których można zaliczyć²⁶:

- ochronę konkurencji,
- ochronę małych i średnich przedsiębiorstw,
- redystrybucję dochodów,
- zachowanie miejscowej kontroli biznesu,
- przeciwdziałanie nadmiernym wpływom politycznym dużych firm.

Neoklasyczna tradycja, jako argument za negatywną rolą monopolu, do transferu bogactwa od kupujących do sprzedających, dodała utraconą wielkość bogactwa na skutek nieefektywnej alokacji zasobów przez monopolistę – trójkąt I²⁷.

Zmiany w myśleniu o celach polityki antymonopolowej dokonali przedstawiciele szkoły chicagowskiej w latach 70.²⁸ Postulowali oni zignorowanie tezy o transferze bogactwa od kupujących do sprzedających – prostokąt R, ponieważ jest to transfer od jednych konsumentów do drugich, a skoncentrowanie się na porównaniu wielkości utraconego bogactwa – trójkąt I, z oszczędnościami na kosztach – prostokąt E, przy ocenie na przykład fuzji przedsiębiorstw. Jeżeli korzyści przewyższają stratę, to powinno się taką fuzję uznać za efektywną, jeśli nie, to za nieefektywną. Dla przedstawicieli szkoły chicagowskiej cel polityki antymonopolowej był zatem jeden – dobrobyt konsumenta, osiągnięty dzięki wspieraniu efektywnej działalności przedsiębiorstw²⁹. Spór między tymi dwoma szkołami o cel polityki antymonopolowej stworzył podstawy polityki antymonopolowej innych krajów. W Polsce i w Unii Europejskiej polityka antymonopolowa nie ma jasno określonego, jednego celu.

W Polsce główną ustawą, która określa warunki rozwoju konkurencji jest ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów³⁰. Przedmiotem regulacji tej ustawy jest

²⁵ Joe S. Bain, Leonard W. Weiss, Frederic. M. Scherer, William G. Shepherd.

²⁶ Z. Jurczyk, *Cele polityki antymonopolowej w teorii i praktyce*, w: *Konkurencja w gospodarce współczesnej*, red. C. Banasiński, E. Stawicki, UOKiK, Warszawa 2007, s. 16.

²⁷ S.D. Hunt, *A general theory of competition...*, dz. cyt., s. 250.

²⁸ Robert H. Bork, Richard Posner, George Stigler, Harold Demsetz.

²⁹ R.H. Bork, *The antitrust paradox...*, dz. cyt., s. 81, 107–110.

³⁰ Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz.U. 2007, nr 50, poz. 331 z późn. zm.). Na kształt polskiej polityki konkurencji mają też wpływ: ustawa z dnia

określenie warunków rozwoju i ochrony konkurencji oraz zasad podejmowanej w interesie publicznym ochrony interesów przedsiębiorców i konsumentów. Jej celem jest zatem ochrona konkurencji jako procesu, który stwarza pewien klimat funkcjonowania podmiotów gospodarczych oraz ochrona konsumentów i przedsiębiorców przed wykorzystaniem ich za strony silniejszych podmiotów. Regulacje te mają chronić przede wszystkim interes publiczny, a nie prywatny przedsiębiorców czy konsumentów. Dopuszczone jest jednak prywatnoprawne stosowanie tych regulacji (*private enforcement*). W doktrynie prawa wyraźnie jednak zaznacza się, że ochrona konkurencji nie stanowi celu samego w sobie, ale ma służyć osiągnięciu pożądanych stanów rzeczy, które należałoby postrzegać jako swego rodzaju finalny cel polityki antymonopolowej. Chodzi tu o wszelkie korzystne dla społeczeństwa, konsumentów i gospodarki wartości, takie jak: wzrost produkcji i sprzedaży, obniżenie kosztów, obniżki cen, postęp techniczny, poprawę jakości produktów, zwiększenie efektywności gospodarowania³¹. W tym rozumowaniu widać brak jednoznaczności w określeniu celu polityki konkurencji. Trzeba jednak zaznaczyć, że przy uzasadnieniu tych interpretacji przywołane zostają teorie ekonomiczne, co stanowi przejaw postępującego procesu bardziej ekonomicznego podejścia (*more economic approach*) do prawa antymonopolowego. To, co jest jednak najbardziej istotne z punktu widzenia prezentowanego tu tematu, to podmiotowy zakres tej ustawy. Regulacje tam zawarte dotyczą przede wszystkim praktyk przedsiębiorców. Problem pojawia się wtedy, gdy idzie o określenie, jakim podmiotom przysługuje status przedsiębiorcy w myśl tej ustawy. Polskie prawo antymonopolowe bardzo szeroko definiuje pojęcie „przedsiębiorca”. Status ten przysługuje podmiotom, które w myśl innych ustaw – szczególnie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej i kodeksu cywilnego – nie są przedsiębiorcami³². Głównym powodem takiego stanu rzeczy jest konieczność objęcia tymi regulacjami jak najszerszej grupy podmiotów gospodarczych, aby w jak największym stopniu zrealizować cele ustawy. Podmiotowym zakresem ustawy antymonopolowej, ale i ustawy o swobodzie działalności gospodarczej, nie zostali jednak objęci pracownicy. Takie podejście uzasadniane jest tym, że pracownik nie wykonuje pracy w imieniu własnym, ale w imieniu cudzym – pracodawcy. Wykonywanie zaś czegoś w imieniu własnym rozumiane jest jako wykonywanie danej działalności na własny rachunek, czyli jako ponoszenie ryzyka gospodarczego związanego z tą działalnością. Status przedsiębiorcy, w rozumieniu ustawy antymonopolowej, nie przysługuje także związkom zawodowym ze względu na to, że ich celem jest ochrona in-

16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. 2003, nr 153, poz. 1503 z późn. zm.), prawo subwencyjne oraz prawo celne.

³¹ K. Kohutek, M. Sieradzka, *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*, LEX, Warszawa 2008, s. 42; E. Modzelewska-Wąchal, *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*, Twigger, Warszawa 2002, s. 10.

³² Ustawa z dnia 16 lutego 2007 r. o ochronie konkurencji i konsumentów (Dz.U. 2007, nr 50, poz. 331 z późn. zm.), art. 4 pkt 1.

teresów obywateli jako pracowników, a nie ich interesów gospodarczych jako uczestników rynku³³. Takie podejście wydaje się być nieuzasadnione z ekonomicznego punktu widzenia.

Po pierwsze, dlatego że praca nie jest jednorodnym czynnikiem produkcji i co więcej – nie ma ona swojej materialnej postaci, ale jest przejawem ludzkiego działania. Przedmiotem wymiany na rynku pracy nie jest więc jakiś zasób pracy, ale usługa człowieka, na którą składa się jego życiowa energia oraz wiedza i umiejętności, dzięki którym w tej usłudze jest ona uwalniana i ma służyć realizacji określonego celu. Usługa ta nie jest jednorodna, ale różni się w przypadku poszczególnych osób ze względu na rodzaj posiadanej przez nich wiedzy i umiejętności. Sam proces nabywania tych przymiotów wymaga oszczędności i inwestycji, w które zostają zaangażowane różne czynniki produkcji.

Po drugie, zdobywanie wiedzy i umiejętności przez daną osobę w celu ich późniejszego wykorzystania w określonym procesie produkcji, wiąże się z ryzykiem. Skutkami zrealizowanego ryzyka w pierwszej kolejności zostanie obciążona ta konkretna osoba, ponieważ może nie znaleźć zatrudnienia na rynku albo może jej zostać wypowiedziana umowa o pracę z powodu braku odpowiednich kompetencji lub popełnionego błędu.

Po trzecie, pracownicy, ale i związki zawodowe, mają istotny wpływ na konkurencyjność przedsiębiorstw, a tym samym na proces konkurencji. Ma to znaczenie, dlatego że w doktrynie prawa, jako uzasadnienie dla szerokiego zakresu pojęcia „przedsiębiorca”, używa się argumentu o znaczeniu danego podmiotu w obrocie gospodarczym, ze względu na możliwość wpływania na warunki konkurencji na rynku właściwym. Na tej podstawie status przedsiębiorcy posiada na przykład gmina, kasa chorych, uczelnia państwowa, kościoły, agent, komisant czy Krajowa Izba Gospodarcza. Poza tym, w ustawie o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji wyraźnie jest wskazane, że pracownik może dopuścić się czynu nieuczciwej konkurencji, jeżeli przekaze, ujawni lub wykorzysta cudze informacje, które stanowią tajemnicę przedsiębiorstwa³⁴.

Pracownicy oraz związki zawodowe podlegają prawu pracy. Stworzenie na przełomie XIX i XX w. specjalnych regulacji chroniących pracownika miało na celu przeciwdziałanie realizacji towarowej koncepcji najmu pracy przez XIX-wieczny liberalny kapitalizm³⁵. Wydaje się jednak, że takie uzasadnienie wynika z

³³ E. Modzelewska-Wąchał, *Ustawa o ochronie konkurencji...*, dz. cyt., s. 39.

³⁴ Ustawa z dnia 16 kwietnia 1993 r. o zwalczaniu nieuczciwej konkurencji (Dz.U. 2003, nr 153, poz. 1503 z późn. zm.), art. 11 ust. 1–2.

³⁵ T. Liszcz, *Wolność działalności gospodarczej a ochrona praw pracowniczych*, referat wygłoszony w czasie konferencji naukowej pt. Konstytucyjne zasady wolności działalności gospodarczej oraz wynikające z niej zasady swobody umów, zorganizowanej 25 maja 2005 r. przez Rzecznika Praw Obywatelskich i Konfederację Pracodawców Polskich, materiały z konferencji, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2006, s. 40.

jednostronnego sposobu postrzegania pracownika. Główny akcent uzasadnienia położony jest bowiem na to, co jest przedmiotem wymiany, a nie na to, kto jest stroną wymiany. I choć jako argumentu używa się nierozłączności pracy jako świadczenia osobistego od jej wykonawcy, to jednak ma on służyć negatywnej ocenie pojmowania pracy jako towaru³⁶. Tymczasem postrzeganie pracy jako towaru wcale nie musi się kłócić z jej osobowym charakterem. Pojęcie towaru, zarówno w języku potocznym, jak i w regulacjach prawnych, obejmuje nie tylko rzeczy materialne, ale także te, niemające postaci materialnej, na przykład usługi. Praca nie jest tutaj towarem w sensie materialnym, ale w sensie niematerialnym. To, co jest przedmiotem wymiany na rynku pracy jest niematerialną, osobistą usługą. Aby świadczyć taką usługę nie wystarczy jedynie zaangażować swoją energię w dany proces produkcji, ale to zaangażowanie wymaga odpowiedniej wiedzy i umiejętności, które trzeba dopiero wytworzyć. Stąd pracownik sprzedający swoje usługi na rynku pracy działa, choć może w wielu przypadkach na mniejszą skalę niż przedsiębiorca *sensu stricto*. Wydaje się, że traktowanie pracy jako towaru wyraża to, że praca nie jest prostym, jednolitym i nie pochodzącym znikąd zasobem, ale podlega takiemu samemu procesowi koordynacji czynników produkcji do jej wytworzenia, jak każdy inny towar. Dlatego też pracownik oraz związki zawodowe powinny być traktowane jako przedsiębiorcy, czyli jako podmioty polityki konkurencji. Stosowanie wobec pracowników odrębnych regulacji prawnych w wielu przypadkach nie tylko ogranicza ich konkurencyjność na rynku pracy, ale też ogranicza konkurencyjność przedsiębiorców *sensu stricto*.

Dotychczasowe rozważania na temat pracy i polityki konkurencji bazowały na założeniu, że konkurencja wymaga interwencji (ochrony) ze strony państwa, ponieważ jest procesem, który może, pozostawiony sam sobie, w ostateczności prowadzić do autodestrukcji. Pogląd ten został złagodzony przez przedstawicieli szkoły chicagowskiej, którzy postulowali jedynie ingerencję państwa w ten rodzaj praktyk przedsiębiorstw, które w ostatecznym bilansie powodują większe straty w dobrobycie konsumentów niż przynoszą korzyści. Zarówno jeden, jak i drugi pogląd zdecydowanie odrzuca szkoła neoaustricka, postulując całkowite odejście od polityki antymonopolowej. Szczególnej krytyce poddane zostają poglądy przedstawicieli szkoły chicagowskiej, ponieważ z jednej strony bronią oni niezawodności mechanizmu rynkowego, a z drugiej postulują tylko częściowe ograniczenie polityki konkurencji, dopuszczając tym samym jakiś rodzaj ingerencji państwa w proces rynkowy. Uzasadniając swoje stanowisko, ekonomiści austriaccy posługują się następującymi argumentami³⁷.

Po pierwsze, sądy i pracujący tam urzędnicy nie posiadają ani wiedzy, ani narzędzi, które pozwoliłyby im obiektywnie zmierzyć i ocenić, czy dana praktyka przedsiębiorstwa jest korzystna, czy nie dla procesu konkurencji.

³⁶ Tamże, s. 27.

³⁷ W. Block, *Total repeal of antitrust legislation: A critique of bork, brozen and posner*, „The Review of Austrian Economics” 1994, vol. 8, no. 1, s. 36–45.

Po drugie, krzywa popytu występująca w neoklasycznym modelu myślenia szkoły chicagowskiej przedstawionym na rysunku 1, nie istnieje poza nim i nie może służyć do oszacowania wielkości pola I, czyli wielkości straty konsumenta.

Po trzecie, neoklasyczny model opiera się na założeniu o możliwości porównywania ze sobą użyteczności odczuwanych przez poszczególne osoby, na podstawie czego można stwierdzić, czy dobrobyt konsumentów przewyższa stratę producentów. W rzeczywistości taka możliwość nie istnieje.

Po czwarte, w modelu neoklasycznym koszty są ograniczone do utraconych wydatków, podczas gdy koszt jest pojęciem subiektywnym i oznacza ekwiwalent ostatniej najlepszej możliwości, z której zrezygnowano na skutek dokonania wyboru. Po wyprodukowaniu danego dobra nie występują już żadne koszty (poza kosztami związanymi z samą sprzedażą).

Po piąte, wątpliwości budzi koncentrowanie się w polityce konkurencji tylko na dobrobycie konsumentów. U podstaw leży bowiem założenie, że poprzez legislację można zmaksymalizować jakiś rodzaj dobrobytu. Dlaczego więc nie można poprzez legislację zmaksymalizować całkowitego dobrobytu, czyli dobrobytu konsumenta i producenta? Ludzie mogą być jednocześnie konsumentami i producentami. Jeżeli zaszkodzi się im się jako producentom, zaszkodzi się im także jako konsumentom.

Ponadto przedstawiciele szkoły neoaustrackiej twierdzą, że występowanie monopolu w warunkach wolnego rynku nie jest problemem, który wymagałby szczególnej uwagi. Monopol jest istotny wtedy, gdy prowadzi do wystąpienia cen monopolowych, ponieważ to oznacza, że przy tym poziomie ceny monopolistyczne ograniczają łączną sprzedaż, mimo spadku wielkości popytu na dane dobro³⁸. Murray Rothbard poszedł jeszcze dalej twierdząc, że pojęcie ceny monopolowej oparte jest na iluzji, ponieważ wyznacza się ją w oparciu o cenę konkurencyjną. Nie istnieje jednak rozróżnialna i identyfikowalna cena konkurencyjna. Nie ma zatem w warunkach wolnego rynku możliwości wskazania, która cena jest ceną monopolową³⁹. Dopiero ingerencja państwa w mechanizm wolnorynkowy może doprowadzić do tego, że niektórym uczestnikom rynku przyznane zostaną przywileje monopolistyczne. Ten rodzaj interwencji ekonomicznej neoaustracki klasyfikują jako ingerencję triangularną, czyli ingerencję w proces wymiany między osobami. Przywileje monopolistyczne wykluczają lub ograniczają konkurencję między podmiotami, ponieważ konkurenci pozbawieni zostają prawa prowadzenia określonej produkcji. O ile w przypadku wolnego rynku teoria ceny monopolowej nie ma zastosowania, o tyle w przypadku przywilejów monopolistycznych już ma. W warunkach wolnego rynku każda krzywa popytu jest elastyczna powyżej ceny wolnorynkowej, inaczej przedsiębiorstwo mogłoby podnieść cenę, aby uzyskać większy przychód. W przypadku ograniczenia produkcji przez państwo, krzywa popytu staje się mniej elastyczna lub nieelastyczna, co umożliwia monopolistyczne lub quasi-monopolistyczne ustalenie

³⁸ L. Mises, *Ludzkie działanie...*, dz. cyt., s. 306–307.

³⁹ M. Rothbard, *Ekonomia wolnego rynku*, t. 3, Fijorr Publishing, Warszawa 2008, s. 70.

ceny monopolowej, która obniży produkcję, ale zwiększy jego przychód. Jeżeli jednak przywilej monopolistyczny nie obniża elastyczności krzywej popytu, to i tak ten stan rzeczy jest niekorzystny dla konsumentów, ponieważ uniemożliwia im się kupowanie od producentów, którzy mogą być bardziej produktywni. Ograniczenie produkcji podnosi dodatkowo cenę produktu⁴⁰.

Wśród przywilejów monopolistycznych są też takie, które ograniczają konkurencję na rynku pracy. Są to: prawa określające płacę minimalną, prawa ograniczające dozwoloną liczbę godzin pracy, pobór do wojska, standardy jakości, ograniczenia liczby imigrantów, a także polityka antymonopolowa.

Szczególne przykłady instytucji, które mogą ograniczać konkurencję na rynku pracy, stanowią związki zawodowe oraz korporacje zawodowe. Przejawia się to w dążeniu ich członków do ograniczenia podaży pracy w danym sektorze. Związki zawodowe nie mogą wprowadzać cen monopolowych, ponieważ pracy nie można zmonopolizować. Każdy człowiek jest bowiem właścicielem samego siebie. Związki mogą natomiast doprowadzić do powstania cen (płac) wykluczających niektórych pracowników z rynku. Z kolei korporacje zawodowe są instytucjami, które otrzymują monopol na świadczenie określonej usługi na rynku. Nie tylko więc ograniczają podaż tych usług, ale mogą także stosować ceny monopolowe. W obu przypadkach państwo deleguje do tych instytucji pewien zakres władzy.

Neoaustriacka analiza monopolu i cen monopolowych prowadzi do wniosku, że ewentualna ingerencja państwa w proces konkurencji – polityka konkurencji, powinna polegać na usuwaniu instytucjonalnych barier w postaci przywilejów monopolistycznych, które ograniczają swobodną wymianę między podmiotami rynkowymi oraz na nie tworzeniu nowych ograniczeń. Dotyczy to zarówno rynku dóbr i usług, jak i rynku pracy. W tym sensie pracownicy powinni podlegać polityce konkurencji, tak jak inni przedsiębiorcy. Nie oznacza to jednak, że państwo nie powinno odgrywać żadnej roli w kwestii konkurencji. Konkurencja wymaga przestrzegania reguł, aby mogła przynosić korzyść jej uczestnikom⁴¹. Nawarstwiająca się reguła zachowania, od instynktownych przez tradycyjne, po w pełni świadomie wprowadzone, aby służyć realizacji konkretnych celów, poddawane są selektywnej ewolucji. Selekcja ta nie polega jednak na eliminacji, ale na naśladowaniu. Jej skutkiem jest spontaniczny porządek⁴². Rolą państwa, jako ustawodawcy, jest zatem stwarzać takie warunki, w jakich może powstawać i ciągle odnawiać się spontaniczny porządek⁴³.

⁴⁰ M. Rothbard, *Interwencjonizm...*, dz. cyt., s. 52–54.

⁴¹ F.A. Hayek, *Zgubna pycha rozumu. O błędach socjalizmu*, Wydawnictwo ARCANA, Kraków 2004, s. 32.

⁴² F.A. Hayek, *Law, legislation and liberty*, vol. 3, The University of Chicago Press, Chicago 1976, s. 165–169.

⁴³ F.A. Hayek, *Konstytucja wolności*, PWN, Warszawa 2006, s. 167.

6. Podsumowanie

Celem artykułu było przedstawienie konkurencji na rynku pracy w ujęciu katalaktycznym. Konkurencja dała się tu poznać jako proces o charakterze interpersonalnym. Poszczególni uczestnicy rynku, dysponując ograniczoną wiedzą o warunkach, w których działają, dążą do realizacji swoich celów. Jednym z przejawów ich współdziałania – obok współpracy – jest konkurencja. Polega ona na odkrywaniu brakującej wiedzy przez poszczególnych uczestników rynku i jej wykorzystywaniu do realizacji obranych celów. Głównym źródłem wiedzy dla konkurentów jest system cen, który stanowi podstawę ich kalkulacji ekonomicznej. Proces ten dotyczy również uczestników rynku pracy. O konkurencyjności pracowników decydują zarówno czynniki wewnętrzne – inwestycje w kapitał ludzki oraz czynniki zewnętrzne – ograniczenia niezależne od pracownika. Konkurując, pracownicy zachowują się nie inaczej niż przedsiębiorcy, stąd konkurencyjność i przedsiębiorczość są cechami, które przejawiają się i przenikają w ich działaniu. W tym sensie działanie to powinno stanowić przedmiot polityki konkurencji. Ponieważ liczne przejawy ingerencji państwa ograniczają konkurencyjność pracowników i konkurencję na rynku pracy, polityka konkurencji powinna polegać na usuwaniu tych barier i nie tworzeniu nowych. Państwo powinno też dbać o taki system prawny, który umożliwi kształtowanie się i odnawianie spontanicznego porządku.

Takie ujęcie konkurencji stanowi alternatywę dla dominującego dziś modelu konkurencji doskonałej. Może więc być podstawą do analizy tego procesu na każdym poziomie systemu gospodarczego, a także do głębszej analizy polityki konkurencji.

Literatura

1. Blaug M., *Teoria ekonomii. Ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa 2000.
2. Block W., *Total repeal of antitrust legislation: A critique of bork, brozen and posner*, „The Review of Austrian Economics” 1994, vol. 8, no. 1.
3. Bocheński J.M., *Przyczynek do filozofii przedsiębiorstwa przemysłowego*, w: *Logika i filozofia*, PWN, Warszawa 1993.
4. Bork R.H., *The antitrust paradox. A policy at war with itself*, The Free Press, 1978.
5. Drobny P., *Ludzkie przymioty i ich wykorzystanie na rynku pracy. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Zeszyty Naukowe PTE, nr 8, Kraków 2010.
6. Drobny P., *Znaczenie ludzkich przymiotów w procesie gospodarowania. Elementy teorii kapitału ludzkiego*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, t. 1, red. J. Sokołowski, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław 2009.
7. Hayek F.A., *Indywidualizm i porządek ekonomiczny*, Wydawnictwo Znak, Kraków 1998.
8. Hayek F.A., *Konstytucja wolności*, PWN, Warszawa 2006.
9. Hayek F.A., *Law, legislation and liberty*, vol. 2, The University of Chicago Press, Chicago 1976.
10. Hayek F.A., *Law, legislation and liberty*, vol. 3, The University of Chicago Press, Chicago 1976.
11. Hayek F.A., *Zgubna pycha rozumu. O błędach socjalizmu*, Wydawnictwo ARCANA, Kraków 2004.

12. Hunt S.D., *A general theory of competition. Resources, competences, productivity, economic growth*, Sage Publications, Thousand Oaks–London–New Delhi 2000.
13. Jurczyk Z., *Cele polityki antymonopolowej w teorii i praktyce*, w: *Konkurencja w gospodarce współczesnej*, red. C. Banasiński, E. Stawicki, UOKiK, Warszawa 2007.
14. Kirzner I., *Konkurencja i przedsiębiorczość*, Fijorr Publishing, Warszawa 2010.
15. Kohutek K., Sieradzka M., *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*, LEX, Warszawa 2008.
16. Krugman P., *Competitiveness: A dangerous obsession*, „Foreign Affairs” 1994, vol. 73, no. 2.
17. Liszcz T., *Wolność działalności gospodarczej a ochrona praw pracowniczych*, w: *Konstytucyjne zasady wolności działalności gospodarczej oraz wynikające z niej zasady swobody umów*, materiały z konferencji, Biuro Rzecznika Praw Obywatelskich, Warszawa 2006.
18. Marks K., *Kapitał*, Książka i Wiedza, Warszawa 1951.
19. Mises L., *Ludzkie działanie. Traktat o ekonomii*, Instytut Ludwiga von Misesa, Warszawa 2007.
20. Modzelewska-Wąchal E., *Ustawa o ochronie konkurencji i konsumentów. Komentarz*, Twigger, Warszawa 2002.
21. Porter M., *Strategia konkurencji*, MT Biznes, Warszawa 2006.
22. Rothbard M.N., *Ekonomia wolnego rynku*, t. 3, Fijorr Publishing, Warszawa 2008.
23. Rothbard, M.N. *Interwencjonizm, czyli władza a rynek*, Fijorr Publishing, Warszawa 2009.
24. Stiglitz J., *Ekonomia sektora publicznego*, PWN, Warszawa 2004.

COMPETITION AND COMPETITIVENESS IN THE LABOUR MARKET. CATALACTIC APPROACH

Summary: The paper is devoted to competition and competitiveness in the labour market. It is an attempt to present this process in catalactic approach. To do it the author uses the theory of the Austrian School of economics and tries to answer four questions. What is competition and how does it work in the labour market? What does it mean that worker is competitive? What importance has entrepreneurship and human capital to competitiveness of worker? What relationship is between competition in the labour market and antitrust policy?