

*Janusz Rosiek\* , Andrzej Zygula\*\**

**WYBRANE ASPEKTY KONKURENCYJNOŚCI RYNKÓW  
PRACY W KRAJACH UE – ANALIZA PORÓWNAWCZA**

**WSTĘP**

Z punktu widzenia efektywności funkcjonowania gospodarki narodowej rynek pracy ma charakter newralgiczny, co wyraża się przede wszystkim dynamiką zmian, które na nim zachodzą, jak również relatywnie wysoką wrażliwością na płynące z zewnątrz zakłócenia. Z kolei pojęcie konkurencyjności traktowane jest w większości opracowań wyłącznie jako termin odnoszący się do funkcjonowania gospodarki narodowej, jednakże jak się wydaje takie podejście jest nieodpowiednie, gdyż nie pozwala na koncentrację na rynkach pracy, których konkurencyjność odgrywa bardzo istotną rolę, zwłaszcza w kontekście pogłębiającej się globalizacji procesów gospodarczych. W ujęciu makroekonomicznym, konkurencyjność rynku pracy powinna być rozpatrywana na szczeblu narodowym. Równowaga rynku pracy w ujęciu statycznym i dynamicznym, a zwłaszcza elastyczność rynku pracy rozumiana jest jako możliwość względnie szybkiej adaptacji do zmian w otoczeniu makroekonomicznym. Z tego powodu analiza konkurencyjności rynku pracy stanowi bardzo istotny element składowy określania pozycji i zdolności konkurencyjnej całej gospodarki. Szczególne znaczenie ma badanie konkurencyjności rynków pracy w nowych krajach członkowskich Unii Europejskiej, gdyż prawidłowe wykrycie i opisanie problemów z nią związanych może stanowić dobrą podstawę określenia narzędzi zwiększania efektywności funkcjonowania tych rynków.

---

\* Dr, adiunkt, Katedra Teorii Ekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

\*\* Dr, adiunkt, Katedra Teorii Ekonomii, Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie.

### DEFINICJE I ZASADNICZE DETERMINANTY POJĘCIA KONKURENCYJNOŚCI RYNKU PRACY

Pojęcie konkurencyjności rynku pracy wpisuje się w sposób oczywisty w ogólne koncepcje konkurencyjności rozwinięte między innymi przez autorów „The World Competitiveness Report 1995”<sup>1</sup>. Zgodnie z ich definicją, konkurencyjność międzynarodowa to zdolność kraju lub przedsiębiorstwa do tworzenia proporcjonalnie większego bogactwa od konkurentów na rynkach światowych. Konkurencyjność jest kombinacją zasobów (naturalnych lub stworzonych przez człowieka), przy czym szczególnie istotne znaczenie ma relacja produktywności do zatrudnienia, a także kształtowanie się jednostkowych kosztów pracy. Jednakże należy zauważyć, że większość badań odbywa się na szczeblu mikroekonomicznym, bo tak naprawdę to przedsiębiorcy kształtują w zasadniczej mierze koniunkturę i sytuację na rynkach pracy, a także decydują o poziomie zatrudnienia i bezrobocia. Główne przełożenie ze strony makroekonomicznej na mikroekonomiczną dokonuje się poprzez aktywną politykę państwa odnoszącą się bezpośrednio do rynku pracy, ale także poprzez te narzędzia polityki makroekonomicznej, które kształtują sytuację na tym rynku w sposób pośredni.

Zdaniem G.Mankiw’a<sup>2</sup>, zasadnicze znaczenie dla konkurencyjności rynków pracy ma przepływ siły roboczej pomiędzy krajami, który stanowi konsekwencję znaczącego zwiększenia obrotów towarowych handlu międzynarodowego, co wpływa korzystnie na rynki pracy, poprzez stymulowanie większego popytu na pracę oraz na lepsze dostosowanie podaży pracy do zapotrzebowania przedsiębiorstw. Stymuluje to wzrost konkurencyjności na rynkach wszystkich czynników wytwórczych, w tym również pracy. W powyższym kontekście dużego znaczenia nabiera kwestia opracowania i wyboru odpowiednich mierników konkurencyjności, które mogłyby posłużyć do stworzenia kompleksowego wskaźnika i w oparciu, o które mogłyby być sporządzane rankingi konkurencyjności rynków pracy w ujęciu międzynarodowym.

Pojęcie konkurencyjności powstało na bazie terminu: „konkurencja”, w związku z czym istnieje pogląd, że dotyczy ono poszczególnych uczestników procesu konkurencji (przedsiębiorstw, konsumentów oraz gospodarek narodowych). W literaturze nie istnieje jedna, precyzyjna definicja konkurencyjności, jednakże z punktu widzenia fundamentalnej koncepcji konkurencyjności można stwierdzić, że pojęcie to może być rozumiane jako

---

<sup>1</sup> *The World Competitiveness Report 1995*, [www.unctad.org](http://www.unctad.org); 26.04.2010.

<sup>2</sup> N. G. Mankiw, *Principles of Economics*, Thompson/South-Western 2004.

pewien rodzaj zdolności do konkurowania i dzięki temu działania i przetrwania w konkurencyjnym środowisku<sup>3</sup>.

Inną istotną cechą pojęcia konkurencyjności jest jego relatywizm. W celu określenia stopnia konkurencyjności charakteryzującego konkretny podmiot uczestniczący w procesie konkurencji, konieczne jest jego porównanie z innymi podmiotami. Należy jednak podkreślić, że pojęcie konkurencyjności, a zwłaszcza kluczowej dla każdego podmiotu gospodarczego zdolności konkurencyjnej (czyli zdolności do konkurowania w długim okresie) należy do kategorii relatywnie jakościowych, które opisywane są poprzez porównanie (rangowanie), a nie w ujęciu ilościowym<sup>4</sup>. Wykorzystywane w analizach konkurencyjności wskaźniki ilościowe mają ograniczone zastosowanie, przede wszystkim do analizy pozycji konkurencyjnej.

Ponadto zakłada się, że konkurencyjność na poziomie makroekonomicznym stanowi konsekwencję kształtowania się konkurencyjności na szczeblu mikroekonomicznym (przedsiębiorstw) oraz mezoekonomicznym (regionów i gałęzi gospodarki narodowej). Z kolei warunki dla rozwoju przedsiębiorstw, a zarazem zwiększania ich konkurencyjności, tworzone są poprzez uwarunkowania środowiskowe (polityczne, ekonomiczne i społeczne). Z drugiej strony, za obszar (przedmiot) konkurencji może być uznany zarówno rynek produktów i usług finalnych, jak również rynek czynnika wytwórczego<sup>5</sup> (pracy, kapitału, ziemi, technologii oraz informacji).

Potrzeba określania źródeł i stopnia konkurencyjności rynków pracy w poszczególnych krajach wynika z dwóch podstawowych powodów:

- znaczenie tych rynków w procesie kształtowania zdolności konkurencyjnej gospodarki narodowej,
- nasilające się we współczesnej gospodarce światowej procesów globalizacyjnych, w wyniku których wzrasta stopień mobilności pracy i kapitału.

W obydwóch ww. przypadkach istnieje konieczność przeprowadzania analiz i porównań w aspekcie międzynarodowym. Określenie znaczenia rynku pracy w procesie zwiększania konkurencyjności gospodarki umożliwia przedstawienie

---

<sup>3</sup> J. Bossak, *Międzynarodowa konkurencyjność gospodarki polskiej – ujęcie instytucjonalne*, [w:] *Konkurencyjność gospodarki polskiej a rola państwa przed akcesją do Unii Europejskiej*, Podedworny H., Grabowiecki J., Wnorowski H. (red.), Uniwersytet w Białymstoku, Białystok 2000; M. Durand, J. Simon, C. Webb, *OECD's Indicators of International Trade and Competitiveness*, OECD EconDep Working Papers, No.120/1992.

<sup>4</sup> M. Gorynia (red.), *Luka konkurencyjna na poziomie przedsiębiorstwa a przystąpienie Polski do Unii Europejskiej*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań 2002.

<sup>5</sup> J. W. Bossak, W. Bieńkowski, *Międzynarodowa zdolność konkurencyjna kraju i przedsiębiorstw. Wyzwania dla Polski na progu XXI wieku*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2004.

jego konkurencyjności w szerszej perspektywie, wynikającej ze współzależności pomiędzy konkurencyjnością czynnikową a konkurencyjnością wynikową<sup>6</sup> gospodarki. Międzynarodowa zdolność konkurencyjna, czyli konkurencyjność typu czynnikowego rozumiana jest jako dynamiczna właściwość, stan i struktura krajowego układu gospodarczego, pokazująca możliwości konkurencyjne gospodarki narodowej na tle innych krajów, w ujęciu *ex ante*. Z kolei pojęcie międzynarodowa pozycja konkurencyjna gospodarki krajowej dotyczy jej udziału w międzynarodowej wymianie gospodarczej. W takim ujęciu pojęcie to powinno być traktowane jako miara dotychczas osiągniętej przewagi konkurencyjnej czyli jako wynik procesu konkurowania, a nie źródło sił wykorzystywanych w tym procesie (konkurencyjność *ex post*). Sposób funkcjonowania rynku pracy determinuje warunki pozyskiwania przez przedsiębiorstwa niezbędnych zasobów pracy. Oddziaływanie rynku pracy na konkurencyjność gospodarki oraz przedsiębiorstw jest wielostronne oraz uwarunkowane działalnością bardzo wielu podmiotów gospodarczych, w związku z czym jego analiza musi uwzględniać bardzo wiele aspektów, zarówno o charakterze ilościowym, jak również jakościowym (powinna obejmować między innymi: działalność wszelkiego rodzaju instytucji, różne sposoby podejścia do analizowanych problemów oraz zróżnicowane systemy wartości<sup>7</sup>). Z ekonomicznego punktu widzenia, mechanizm funkcjonowania rynku pracy powinien spełniać następujące wymagania:

- dostarczanie przedsiębiorstwom odpowiedniej podaży zasobów kapitału ludzkiego,
- stwarzanie możliwości dostosowania rozmiarów i struktury zatrudnienia do wymogów wynikających ze zmian uwarunkowań związanych z realizacją funkcji kapitałowej,
- zapewnianie pracodawcom i pracownikom możliwości swobodnego podejmowania decyzji.

Znaczenie rynku pracy może być także rozpatrywane w kontekście jego funkcji dochodowej (dochody z pracy stanowią podstawę funkcjonowania wszystkich społeczeństw) oraz funkcji psycho-społecznej (praca stanowi dla ludzi wartość samą w sobie, pozwala na rozwój osobowości oraz na kształtowanie więzi społecznych). Wśród elementów wpływających na konkurencyjność rynku pracy relatywnie duże znaczenie odgrywa koncepcja elastyczności rynków pracy odnosząca się do różnych zjawisk i procesów

---

<sup>6</sup> G. Maniak, *Mikro-, mezo- i makroekonomiczne poziomy konkurencyjności – uwarunkowania i miary*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego nr 408, Prace Katedry Mikroekonomii nr 10, Szczecin 2005, <http://mikro.univ.szczecin.pl/bp/pdf/55/0.pdf>, 20.10.2010, s. 10-11.

<sup>7</sup> J. Corina, *Labour market economics*, Heinemann Educational Books, London 1972.

zachodzących na tych rynkach i może być rozpatrywana przynajmniej w trzech istotnych aspektach<sup>8</sup>:

- pierwszym – obejmującym organizacyjno-produkcyjne elementy na poziomie przedsiębiorstwa, a w szczególności zdolność firm do różnicowania struktury swojej produkcji oraz wdrażania nowych modeli i produktów,
- drugim – obejmującym zdolności i umiejętności pracowników (chodzi głównie o rozwijanie wszechstronnych kwalifikacji poprzez system szkoleń),
- trzecim – dotyczącym stosowania odpowiednich polityk zatrudnienia, procesów dostosowawczych po stronie płac, ale także opracowywania i wdrażania odpowiednich procedur, zbieżnych z potrzebami produkcyjnymi.

Elastyczność rynku pracy jest także związana ze zjawiskiem starzenia się społeczeństw, ponieważ starsi pracownicy są zazwyczaj mniej mobilni, co naraża firmy na wyższe koszty wynikające z konieczności ich dostosowywania się do szoków popytowych<sup>9</sup>.

W literaturze wyróżnia się trzy podstawowe rodzaje narzędzi (środków) ochrony zatrudnienia<sup>10</sup>, z których każde wpływa na zmniejszenie elastyczności rynku pracy, a co za tym idzie, na pogorszenie jego konkurencyjności. Zalicza się do nich:

- przepisy wpływające na wysokość kosztów stałych w przeliczeniu na pracownika (np. gwarantowane ustawowo wypłaty świadczeń, umowy ograniczające czas pracy w nadgodzinach lub skracające zasadniczy czas pracy),
- regulacje oddziałujące na koszty dostosowawcze pracy (np. zasiłki dla bezrobotnych, subsydia dla zatrudnionych pracowników, odszkodowania za bezprawne zwolnienia),

---

<sup>8</sup> A. Uzagalieva, *Labor market flexibility, International Competitiveness and Patterns of Trade*, rief.univ-paris1.fr/Rennes2007/05-Uzagalieva.pdf, 19.05.2010, s. 4; D. Hamermesh, *Labor demand*, Princeton University Press: Princeton, New Jersey 1996; A. Pissarides, *The need for labor-market flexibility in a European economic and monetary union*, Swedish Economic Policy Review, No. 4/1997.

<sup>9</sup> Kuhn, *Effects of Population Aging on Labour Market Floks in Kanada: Analytical Issues and Research Priorities*, University of California, Santa Barbara 2003

<sup>10</sup> G. Bertola, T. Boeri, S. Cazes, *Employment protection and labour market adjustment in OECD countries: Evolving Institutions and variable enforcement*, Employment and Trading Papers, No. 48/1999, Employment and Training Department, International Labour Office, Geneva 1999; T. Boeri, G. Nicoletti, S. Scarpetta, *Regulation and Labour Market Performance*, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper Series, No. 2420/2000, D. Hamermesh, *Labor demand*, *op. cit.*

- postanowienia wpływające na elastyczność dostosowań rynku pracy (np. ograniczenia zatrudniania nowych pracowników, wcześniejsze informowanie o zamknięciu zakładu lub zwolnieniu pracowników).

#### **ANALIZA PORÓWNAWCZA KSZTAŁTOWANIA SIĘ WYBRANYCH WSKAŹNIKÓW RYNKÓW PRACY W KRAJACH UE-10 W LATACH 1997–2010**

W praktyce mamy do czynienia z relatywnie wysokim stopniem zróżnicowania rozwoju społeczno-gospodarczego krajów UE, zwłaszcza pomiędzy grupami UE-15 i UE-12, co w konsekwencji przekłada się na duże rozbieżności między osiąganymi przez nie wskaźnikami konkurencyjności rynku pracy. Tabela 1 zawiera faktyczne i przewidywane dane odnośnie kształtowania się produktywności pracy w przeliczeniu na zatrudnionego w krajach UE w latach 2000–2011 wg parytetu siły nabywczej (PSN). W roku 2009 największa produktywność występowała w Słowenii (80,8%), Słowacji (75,2%), na Węgrzech (72,0%) i w Czechach (71,9%). Przedstawione powyżej tendencje utrzymują się prawdopodobnie w latach 2010 i 2011. Jeśli chodzi o tempo zmian wskaźnika produktywności w latach 2000–2009, to najwyższym charakteryzowały się: Rumunia (23,9%), Słowacja (17,1%), Estonia (15,4%), Litwa (14,9%), Węgry (14,9%). Należy podkreślić, że wszystkie analizowane kraje wykazywały dodatnią dynamikę zmian produktywności w badanym okresie – Tabela 1. Tabela 2 przedstawia dyspersję regionalnego PKB per capita pomiędzy krajami UE w ujęciu procentowym. Dane zawarte w tej tabeli są niekompletne, jednakże na ich podstawie można stwierdzić, że w roku 2006 (ostatnim, dla którego są dostępne dane) największym stopniem rozproszenia omawianej wielkości charakteryzowały się: Łotwa (46,8%), Estonia (44,7%) i Węgry (42,4%) – Tabela 2. Z kolei tabela 3 przedstawia odchylenia regionalnych stóp zatrudnienia w wybranych krajach UE (dla których są dostępne odpowiednie dane statystyczne) w latach 1999–2007. W roku 2007 największymi odchyleniami w tym zakresie charakteryzowały się: Węgry (9,7%) i Słowacja (8,3%), natomiast regionalne stopy zatrudnienia w Polsce wykazywały najmniejsze zróżnicowanie (4,5%). Jednakże we wszystkich analizowanych krajach występujące odchylenia były niższe od ich średnich wartości liczonych dla krajów UE-27 (11,1%) oraz UE-15 (10,5%) – Tabela 3. Dane zawarte w tabeli 4 przedstawiają kształtowanie się stóp zatrudnienia w krajach UE w latach 1997-2008. Na końcu badanego okresu (rok 2008) najwyższe stopy zatrudnienia występowały w: Estonii (69,8%), Słowenii (68,4%) i w Łotwie. Jeśli chodzi o tempo zmian tej wielkości w latach 2000–2008, to najwyższą odnotowały: Łotwa (11,1%), Estonia (9,4%), Słowenia



(5,8%), Słowacja (5,5%) i Litwa (5,2%). Rumunia była w prezentowanej grupie jedynym krajem, który wykazywał ujemną dynamikę zmian stopy zatrudnienia (-4,0%) – Tabela 4.

Pod względem wydajności pracy w 2008 r., biorąc za podstawę przeciętny jej poziom dla krajów UE-27 w poszczególnych latach 2000–2008, dominowały kraje UE-15 (Luksemburg (181,%), Irlandia (134,6%), Francja (121,1%) i Austria (119,5%)), natomiast wszystkie kraje UE-12 osiągnęły wskaźniki znacznie poniżej przeciętnego poziomu krajów UE-27, przy czym najkorzystniejsze występowały w przypadku: Malty (88,9%), Słowenii (87,4%) i Cypru (85,0%). Zwraca jednakże uwagę bardzo szybkie tempo przyrostu wydajności pracy w okresie 2000-2008, praktycznie we wszystkich analizowanych krajach UE-12 – Tabela 5. Jeżeli chodzi o wysokość tzw. klina podatkowego w krajach UE w latach 1997-2008, to można stwierdzić, że jego przeciętny poziom dla krajów UE-27 w całym badanym okresie oscylował wokół poziomu 40% i był zbliżony do przeciętnego poziomu UE-15 i UE-12. Zwraca jednak uwagę duże zróżnicowanie tego wskaźnika w ramach ww. grup krajów. Spośród krajów „piętnastki” w roku 2008 najwyższymi wskaźnikami charakteryzowały się: Belgia (49,8%), Niemcy (46,4%) oraz Francja (45,4%), natomiast najniższymi: Irlandia (20,2%), Wielka Brytania (29,7%), Holandia (33,6%) i Grecja (36,3%). Z kolei rozpatrując kraje UE-12 najniższe wartości klina podatkowego w 2008 r. obserwujemy w Bułgarii (35,1%), Słowacji (36,0%) i Estonii (38,2%) natomiast najwyższe: na Węgrzech (46,7), Rumunii (40,9%), Słowenii (40,3%), Litwie (40,3%), Czechach (40,1%) i Łotwie (39,9%) oraz na Malcie (17,9%) – Tabela 6. Z kolei najwyższe jednostkowe koszty pracy w przeliczeniu na godzinę to w 2007 r. osiągnęły: Luksemburg (33,95 euro), Dania (33,29 euro), Belgia (31,64 euro), Szwecja (30,89 euro), Finlandia (27,31%), Wielka Brytania (26,46%) i Austria (26,19%), natomiast najniższe występowały w „nowych” krajach członkowskich: Malcie (8,78 euro), Węgrzech (7,39 euro), Polsce (7,03 euro), Estonii (6,60 euro), Litwie (5,06 euro), Łotwie (4,68 euro), Rumunii (3,56 euro) i Bułgarii (1,96 euro). Należy jednak podkreślić, że powyższe dane są niekompletne i w związku z tym nie zapewniają pełnej porównywalności. Jak wynika z zaprezentowanych danych, przewaga kosztowa krajów UE-12 jest wciąż znacząca – Tabela 7.

## PODSUMOWANIE

Z przedstawionych powyżej rozważań wynika, że konkurencyjność rynków pracy jest pojęciem bardzo szerokim i wieloaspektowym, w związku z czym jej badanie stanowi dosyć złożony problem. Istnieje potrzeba skonstruowania syntetycznego wskaźnika obejmującego najistotniejsze determinanty konkurencyjności tych rynków w poszczególnych krajach. Powinien on obejmować nie tylko statyczne elementy konkurencyjności, oddziałujące jedynie na jego pozycję konkurencyjną, ale przede wszystkim aspekty dynamiczne, kształtujące zdolność konkurencyjną rynku pracy w perspektywie długookresowej. Można stwierdzić, że kraje UE-12 charakteryzują się relatywnie wysokim zróżnicowaniem wartości analizowanych mierników, które ponadto kształtują się w nich na poziomie znacznie niższym niż w wysoko rozwiniętych krajach UE-15, przede wszystkim ze względu na zapóźnienie cywilizacyjne. Jednakże w przypadku wielu wskaźników, takich jak na przykład mierniki związane z kosztami pracy i jej wydajnością, można stwierdzić, że ich niższe wartości stanowią pewne potencjalne sprężyny przyspieszenia, dzięki którym, trochę paradoksalnie, dystans ten może być szybciej niwelowany (na przykład niższe godzinowe stawki płac w krajach UE-12 niż w państwach UE-15 przyczyniają się do przewagi kosztowej tych pierwszych). Poza tym należy podkreślić, że w celu poprawy wartości wskaźników powinno się stosować aktywną politykę rynku pracy, a także przemyślaną politykę makroekonomiczną w odniesieniu do pozostałych segmentów gospodarki, ponieważ występująca w nich sytuacja bardzo silnie oddziałuje na sytuację rynków pracy w krajach UE-12. W prowadzonej polityce rynku pracy należy także uwzględnić wybrane aspekty elastyczności rynku pracy oparte na koncepcji flexicurity<sup>11</sup>, której realizacja powinna przyczynić się do zwiększenia szeroko rozumianego bezpieczeństwa zatrudnienia oraz zapewnić relatywnie wysoki, a zarazem stabilny poziom zatrudnienia na rynkach pracy w nowych krajach członkowskich UE. Koncepcja flexicurity stanowi kompleksowe podejście do polityki rynku pracy pozwalające połączyć dwa pozornie sprzeczne dążenia, tj. elastyczność oraz bezpieczeństwo zatrudnienia lub też bezpieczeństwo posiadania źródła dochodu. Elastyczność zwalniania i zatrudniania pracowników pozwala firmom łatwo dostosować się do potrzeb rynku, na którym funkcjonują. Aspekt bezpieczeństwa pracownika przejawiający się w tej koncepcji odnosi się natomiast do rozróżnienia pomiędzy „job security” (tradycyjny model

---

<sup>11</sup> *Zapotrzebowanie grup docelowych na określone grupy projektów – raport końcowy*, ASM – Centrum Badań i Analiz Rynku Sp. z o.o., [www.pkpplewiatan.pl/?ID=161489&article\\_id=190438](http://www.pkpplewiatan.pl/?ID=161489&article_id=190438).



wynikający z bezpieczeństwa związanego z trwałością zatrudnienia w jednym miejscu przez prawie cały okres kariery zawodowej), a „employment security” (tworzenie warunków dla potencjalnie optymalnej stabilności zatrudnienia, choć w różnych miejscach i z różnym, zmiennym wykorzystaniem kwalifikacji i kompetencji). To właśnie orientacja na „employment security” wprowadza nowy model poczucia bezpieczeństwa wśród pracowników, który sprzyja przepływowi na rynku pracy, przede wszystkim dzięki zapewnieniu stałości dochodu pracownika. W tym znaczeniu, bezpieczeństwo polega na zagwarantowaniu pracownikowi źródła dochodu, w zastępstwie bezpieczeństwa zatrudnienia danym samym stanowisku, przy czym stałość dochodu zapewniona jest dzięki łatwości przekwalifikowania i płynnego przejścia z jednego do kolejnego miejsca pracy bądź też wynika z pewności dochodu z systemu zabezpieczenia społecznego. Flexicurity – to wyraz powstały z połączenia dwóch słów: flexibility (elastyczność) i security (bezpieczeństwo) nie doczekał się do tej pory odpowiednika w języku polskim. Natomiast koncepcja ta jest jednym z filarów aktywnej polityki rynku pracy, wspieranym przez Komisję Europejską w okresie programowania 2007–2013. Ze względu na specyficzne uwarunkowania występujące na unijnych rynkach pracy oraz różnice w ich funkcjonowaniu celowe jest porównanie różnych wskaźników charakteryzujących te rynki. Dodatkowym powodem uzasadniającym tego rodzaju koncentrację jest fakt, że unijne rynki pracy, po przystąpieniu nowych krajów członkowskich do tego ugrupowania, zostały poddane pewnym wspólnym regulacjom i dlatego ich funkcjonowanie oparte jest na zbliżonych zasadach ogólnych, a ponadto mamy do czynienia z relatywnie dużymi przepływami siły roboczej wewnątrz ugrupowania. Oczywiście, z jednej strony powoduje to zwiększenie efektywności funkcjonowania tych rynków, jednakże z drugiej strony wywołuje dosyć poważne napięcia którym należy w umiejętny sposób przeciwdziałać, przede wszystkim poprzez podejmowanie działań na szczeblu narodowym przez rządy poszczególnych krajów członkowskich UE, ale także na poziomie ponadnarodowym. Działania te powinny opierać się na przedstawionych powyżej postulatach koncepcji flexicurity.

Tabela 1

**Produktywność pracy na zatrudnionego w krajach UE-10  
wg PPP (w % w odniesieniu do przeciętnego poziomu krajów  
UE-27 w poszczególnych latach)**

Kraje/Lata	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	Dynamika 2000-2009
Bułgaria	30,4	31,4	33,0	33,4	33,7	33,6	34,6	35,1	37,2	37,3	36,9	37,2	6,9
Czechy	61,8	63,3	63,0	66,5	68,0	68,6	69,3	71,5	72,0	71,9	72,5	72,9	10,1
Estonia	46,9	48,1	51,0	54,6	57,4	60,5	61,4	65,1	63,8	62,3	63,0	63,8	15,4
Litwa	42,7	46,9	48,0	52,0	53,3	54,5	56,3	59,2	62,0	57,6	56,0	56,7	14,9
Łotwa	40,2	41,9	43,0	44,1	45,7	47,9	48,9	51,3	52,3	51,7	51,9	52,3	11,5
<b>Polska</b>	<b>55,3</b>	<b>56,1</b>	<b>58,7</b>	<b>60,1</b>	<b>61,5</b>	<b>61,4</b>	<b>60,8</b>	<b>61,8</b>	<b>62,0</b>	<b>65,3</b>	<b>66,3</b>	<b>67,4</b>	<b>10,0</b>
Rumunia	23,6	25,6	29,3	31,1	34,5	36,0	39,6	43,3	50,2	47,5	46,7	46,9	23,9
Słowacja	58,1	60,5	62,5	63,3	65,4	68,6	71,5	75,8	79,3	75,2	75,6	76,0	17,1
Słowenia	76,2	76,4	77,9	79,3	82,0	83,9	84,0	84,0	84,4	80,8	82,4	83,1	4,6
Węgry	57,7	62,0	64,9	65,9	67,5	67,6	67,9	68,3	71,3	72,0	71,3	71,8	14,3

Źródło: dane Eurostatu, 20.04.2010.

Tabela 2

**Dyspersja regionalnego PKB per capita pomiędzy krajami UE-10  
(w procentach PKB na mieszkańca)**

Kraje/lata	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
<b>UE-27</b>	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	32,0	31,4	31,0	33,5	33,1	33,1
Bułgaria	17,8	50,6	48,3	47,5	53,0	48,1	49,9	51,5	56,6	58,8	32,6	36,7
Czechy	16,7	16,5	18,1	20,8	22,1	22,8	24,4	24,7	24,9	24,3	25,1	25,3
Estonia	b.d.	29,9	32,9	34,2	35,1	36,9	37,9	38,4	40,1	41,8	39,2	44,7
Litwa	10,9	11,5	13,9	15,2	17,2	20,8	21,8	24,5	24,2	23,5	25,1	27,6
Łotwa	b.d.	31,6	36,2	41,3	46,0	46,9	45,2	51,9	49,0	52,8	51,4	46,8
<b>Polska</b>	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	<b>17,2</b>	<b>16,2</b>	<b>17,3</b>	<b>17,4</b>	<b>31,3</b>	<b>32,3</b>	<b>34,4</b>
Rumunia	12,8	13,8	15,5	22,6	24,4	28,7	29,0	30,0	29,3	29,2	33,7	34,4
Słowacja	28,3	27,4	28,0	27,6	27,2	27,7	27,4	28,1	28,7	29,2	33,6	34,5
Słowenia	19,3	19,7	18,7	18,5	19,6	19,5	20,2	20,3	22,2	21,9	21,8	22,4
Węgry	31,5	33,5	35,0	36,2	37,6	b.d.	36,7	38,9	37,2	37,2	40,0	42,4

Źródło: dane Eurostatu, 20.04.2010.

Tabela 3

**Odchylenia regionalnych stóp zatrudnienia w wybranych krajach UE-10  
w latach 1999-2007 (w procentach)**

Kraje/lata	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
UE-27	12,9	13,0	13,2	13,2	12,9	12,1	11,9	11,4	11,1
UE-15	13,8	13,3	13,1	12,4	11,8	11,0	10,8	10,5	10,5
Bułgaria	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	6,6	6,9	7,2	7,3	7,1
Czechy	5,6	5,8	5,7	5,6	5,8	5,6	5,5	5,2	4,6
<b>Polska</b>	<b>4,8</b>	<b>6,9</b>	<b>7,2</b>	<b>7,3</b>	<b>7,2</b>	<b>6,4</b>	<b>5,6</b>	<b>5,1</b>	<b>4,5</b>
Rumunia	4,2	4,6	5,6	3,2	3,5	4,9	4,5	3,6	4,6
Słowacja	8,1	9,1	8,3	7,3	7,6	9,0	9,8	8,6	8,3
Węgry	9,1	9,0	8,8	9,4	8,5	9,4	9,9	9,1	9,7

Źródło: dane Eurostatu, 20.04.2010.

Tabela 4

**Stopa zatrudnienia w krajach UE-10 w latach 1997-2008 (w procentach)**

Kraje/lata	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Dynamika 2000-2008
UE-27	62,2	62,6	62,4	62,6	63,0	63,5	64,5	65,4	65,9	3,7
UE-25	62,4	62,8	62,8	63,0	63,4	64,0	64,8	65,8	66,3	3,9
UE-15	63,4	64,1	64,2	64,5	64,9	65,4	66,2	66,9	67,3	3,9
Bułgaria	50,4	49,7	50,6	52,5	54,2	55,8	58,6	61,7	64,0	3,6
Czechy	65,0	65,0	65,4	64,7	64,2	64,8	65,3	66,1	66,6	1,6
Estonia	60,4	61,0	62,0	62,9	63,0	64,4	68,1	69,4	69,8	9,4
Litwa	59,1	57,5	59,9	61,1	61,2	62,6	63,6	64,9	64,3	5,2
Lotwa	57,5	58,6	60,4	61,8	62,3	63,3	66,3	68,3	68,6	11,1
<b>Polska</b>	<b>55,0</b>	<b>53,4</b>	<b>51,5</b>	<b>51,2</b>	<b>51,7</b>	<b>52,8</b>	<b>54,5</b>	<b>57,0</b>	<b>59,2</b>	<b>4,2</b>
Rumunia	63,0	62,4	57,6	57,6	57,7	57,6	58,8	58,8	59,0	-4,0
Słowacja	56,8	56,8	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	5,5
Słowenia	62,8	63,8	63,4	62,6	65,3	66,0	66,6	67,8	68,6	5,8
Węgry	56,3	56,2	56,2	57,0	56,8	56,9	57,3	57,3	56,7	0,4

Źródło: dane Eurostatu, 20.04.2010.

**Tabela 5****Wydajność pracy w wybranych krajach UE w latach 2000-2008 (EU-27=100)**

<b>Kraje/lata</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007*</b>	<b>2008*</b>
Bułgaria	30,4	31,4	33,1	33,5	33,8	34,3	34,9	35,7	36,3
Czechy	61,9	63,3	63,1	66,6	68,1	69,1	70,7	72,9	73,2
Estonia	46,5	47,8	50,9	54,5	56,8	61,7	64,3	68,3	70,4
Łotwa	40,1	41,4	43,1	44,3	46	49,2	50,9	52,6	54,4
Litwa	42,7	46,9	48	51,9	53,3	54,7	57,1	60,3	62,9
<b>Polska*</b>	<b>55,2</b>	<b>56,1</b>	<b>58,7</b>	<b>60,1</b>	<b>61,5</b>	<b>60,9</b>	<b>61,1</b>	<b>61,7</b>	<b>62,2</b>
Rumunia	b.d.	24,9	29,2	31,2	34,4	36,3	39,2	41,8	42,6
Słowenia	75,1	75,5	76,7	78,1	80,9	82,8	84	86,7	87,4
Słowacja	58	60,5	62,6	63,4	65,6	68,8	71,8	75,6	77,5
Węgry	64,7	68,1	71	71,9	72,2	73,5	74,5	74,4	74,0
Cypr	85	86,6	84,6	82,6	82,9	84,3	84,9	85,4	85,0
Malta	96,8	90	92,1	90,4	89,7	90	90,3	90,1	88,9
Austria	123,1	118,1	119,1	120,3	120,7	120,4	120,2	120,7	119,5
Francja	125,2	125,1	125,6	121,8	120,8	123,3	123,5	123,3	121,1
Irlandia	127,2	128,1	133,4	135,4	134,8	133,9	134,9	135,5	134,6
Luksemburg	176,1	162,5	163,5	166,8	169,8	175,7	184,1	184,3	181,0
Portugalia	68,9	68	67,9	68,5	67,2	68,7	68,4	68,8	67,7

\* – dane przewidywane.

Źródło: [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl), 30.04.2010.

Tabela 6

**Wysokość klina podatkowego w krajach Unii Europejskiej  
w latach 1997-2008 (w procentach)**

Kraje/Lata	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-27	40,0	39,3	38,5	41,0	40,5	40,5	40,5	40,4	40,4	41,1	40,9	39,9
UE-25	40,0	39,3	38,5	41,0	40,5	40,5	40,5	40,4	40,3	41,1	40,9	39,9
UE-15	40,0	39,2	38,4	41,0	40,4	40,5	40,5	40,4	40,3	41,1	40,9	40,8
UE-10*	41,4	41,4	41,8	42,4	42,6	42,1	41,3	41,3	40,5	40,5	40,7	39,0
Belgia	49,5	51,1	51,0	51,3	50,7	50,5	49,6	49,0	49,3	49,4	50,0	49,8
Bułgaria	37,8	39,1	37,1	40,0	36,9	36,2	36,0	35,8	36,3	31,5	32,3	35,1
Czechy	41,5	41,4	41,4	41,4	41,3	41,5	41,7	41,9	42,0	40,1	40,6	40,1
Dania	41,7	40,4	41,3	41,2	40,5	39,9	39,8	39,3	39,2	39,3	39,3	38,2
Niemcy	47,7	47,5	47,0	48,6	47,7	48,1	48,8	47,8	48,2	48,4	47,8	46,6
Estonia	39,5	39,8	40,0	38,2	37,4	40,2	40,7	38,9	39,1	38,3	38,7	38,2
Irlandia	24,9	23,4	21,5	18,1	17,3	16,7	16,2	20,0	16,8	16,1	15,0	20,2
Grecja	35,0	35,1	34,3	35,6	35,3	35,7	34,4	35,2	34,9	35,9	36,8	36,3
Hiszpania	34,8	35,1	32,6	34,7	35,3	35,7	34,7	35,2	35,5	35,9	35,7	34,0
Francja	41,6	39,4	40,3	47,4	47,6	47,4	45,0	42,4	41,4	45,5	45,4	45,4
Włochy	48,8	44,4	44,1	43,5	43,1	43,0	41,7	41,9	42,2	42,5	42,6	43,0
Cypr	16,2	16,3	16,5	16,7	17,0	17,3	18,6	18,6	11,9	11,9	11,9	b.d.
Łotwa	41,5	41,6	41,7	42,2	42,0	42,2	41,4	41,9	41,8	41,8	41,2	39,9
Litwa	40,5	41,6	41,1	42,9	42,9	43,1	40,9	41,6	42,6	40,6	41,2	40,3
Luksemburg	29,7	28,9	29,5	32,8	31,2	29,0	29,3	29,6	30,2	30,6	29,9	28,5
Węgry	47,8	47,4	48,2	51,4	50,9	48,2	44,5	44,8	43,1	43,3	46,0	46,7
Malta	12,1	11,6	12,5	16,6	17,0	17,7	17,4	17,6	17,9	18,4	17,9	17,9
Holandia	38,8	39,2	40,2	42,0	38,9	39,1	40,0	40,8	41,7	40,9	40,7	33,6
Austria	41,1	41,5	41,6	43,2	42,9	43,1	43,6	43,9	43,3	43,7	44,1	44,4
Polska	42,9	42,1	41,9	42,0	41,5	41,4	41,7	41,9	42,2	42,5	41,8	33,4
Portugalia	30,8	30,7	30,2	33,2	32,2	32,3	32,4	33,0	32,4	32,6	33,0	32,4
Rumunia	42,9	45,1	48,2	44,7	45,2	44,6	43,4	42,9	42,4	42,2	41,8	40,9
Słowenia	41,0	41,0	41,0	41,0	43,2	43,2	43,2	43,2	41,6	41,2	40,9	40,3
Słowacja	40,5	40,7	42,3	40,6	41,3	40,8	40,9	39,6	35,2	35,6	35,6	36,0
Finlandia	44,2	44,0	42,6	43,0	41,4	40,9	40,1	39,4	39,5	38,8	38,2	38,5
Szwecja	49,2	49,3	48,7	48,6	47,8	46,8	47,0	47,2	46,6	45,9	43,3	42,5
W. Brytania	28,4	28,5	25,8	29,1	28,6	28,7	30,3	30,5	30,5	30,6	30,7	29,7

\* – Cypr, Czechy, Estonia, Litwa, Lotwa, Malta, Polska, Słowenia, Słowacja, Węgry.

Źródło: dane Eurostatu, 20.04.2010.

Tabela 7

Wysokość jednostkowych kosztów pracy (w przeliczeniu na godzinę)  
w krajach UE-27 w latach 1997-2008 (w euro)

Kraje/lata	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
UE-27	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	18,05	18,69	17,71	b.d.	b.d.
UE-25	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	19,57	20,19	19,46	b.d.	b.d.
UE-15	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	24,01	b.d.	b.d.	b.d.
UE-12	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Belgia	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	29,20	29,57	30,43	31,64	32,74
Bułgaria	b.d.	0,90	1,05	1,20	1,28	1,35	1,42	1,51	1,61	1,71	1,96	b.d.
Czechy	2,88	3,10	3,29	3,69	4,46	5,24	5,47	5,78	6,56	7,14	7,86	b.d.
Dania	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	30,74	31,8	33,29	b.d.
Niemcy	23,40	23,70	24,20	25,10	25,70	26,30	26,80	26,90	27,00	27,40	27,60	b.d.
Estonia	2,05	2,35	2,58	2,84	3,19	3,62	3,98	4,25	4,71	5,49	6,60	7,61
Irlandia	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Grecja	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Hiszpania	14,35	14,29	b.d.	14,38	13,28	13,84	14,47	15,03	15,53	16,15	16,86	b.d.
Francja	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Włochy	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Cypr	8,48	8,89	9,16	9,74	10,14	10,74	11,42	12,03	12,71	13,13	13,59	14,56
Łotwa	b.d.	1,67	1,87	2,24	2,34	2,5	2,49	2,64	2,91	3,58	4,68	5,7
Litwa	b.d.	b.d.	b.d.	2,60	2,73	2,90	3,11	3,26	3,62	4,27	5,06	b.d.
Luksemburg	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	30,34	31,40	32,39	33,30	33,95
Węgry	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	5,34	5,72	6,57	6,52	7,39	b.d.
Malta	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	7,75	8,02	8,18	8,41	8,68	8,78	b.d.
Holandia	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.
Austria	b.d.	b.d.	b.d.	23,09	23,58	24,06	24,80	25,15	25,56	25,89	26,19	26,40
Polska	3,42	3,77	4,08	4,51	5,39	5,38	4,88	4,92	5,78	6,28	7,03	b.d.
Portugalia	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	11,3	11,7	12,13	12,51	12,97
Rumunia	b.d.	b.d.	b.d.	1,39	1,52	1,64	1,60	1,78	2,38	2,82	3,56	b.d.
Słowenia	8,37	8,98	9,44	9,56	10,23	10,89	11,36	11,12	11,49	12,09	12,71	b.d.
Słowacja	2,50	2,74	2,57	2,84	3,04	3,32	3,85	4,23	4,59	5,15	6,15	b.d.
Finlandia	b.d.	b.d.	b.d.	22,13	b.d.	23,40	24,36	24,87	26,15	26,64	27,31	28,77
Szwecja	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	b.d.	29,00	29,44	30,21	30,89	b.d.
W. Brytania	17,46	18,89	20,43	23,27	23,93	24,66	23,19	24,49	24,89	25,86	26,46	b.d.

Źródło: dane Eurostatu, 30.04.2009.



*Janusz Rosiek, Andrzej Zygula*

**SOME ASPECTS OF THE LABOUR MARKETS' COMPETITIVENESS  
IN THE EU COUNTRIES – COMPARATIVE ANALYSIS**

(Summary)

In the paper was presented the comparative analysis of the chosen aspects of the EU labour markets' competitiveness. The theoretical background of conducted comparisons were theoretical conceptions of the economy's competitiveness (with especially pressure on labour market), including many differentiated aspects. Competitiveness of labour markets is very broad term and that is why it is very difficult for precisely defining. Analysis is concentrated more on competitive position than on competitive ability, because such approach gives the better opportunity to quantify existing tendencies. Data presented in the paper can be used for making more precise researches in the future.