

You have downloaded a document from



The Central and Eastern European Online Library

The joined archive of hundreds of Central-, East- and South-East-European publishers, research institutes, and various content providers

Location: Poland
Author(s): Beata Woźniak-Jęchorek
Title: Instytucjonalne uwarunkowania polskiego rynku pracy
Institutional determinants of the Polish labour market
ISBN Print 10:
ISBN Print 13: 978-83-7417-881-5
URL: <https://www.ceeol.com/search/book-detail?id=764683>

BEATA WOŹNIAK-JĘCHOREK

INSTYTUCJONALNE UWARUNKOWANIA POLSKIEGO RYNKU PRACY

Studium teoretyczno-empiryczne

WYDAWNICTWO UEP



UNIWERSYTET
EKONOMICZNY
W POZNANIU

Poznań 2016

Komitet Redakcyjny

*Elżbieta Golebska, Danuta Krzemińska, Emil Panek, Wiesława Przybylska-Kapuścińska,
Jerzy Schroeder (sekretarz), Ryszard Zieliński, Maciej Żukowski (przewodniczący)*

Recenzenci

Walentyna Kwiatkowska, Stanisław Rudolf

Projekt okładki

Grzegorz Kalisiak

Redakcja

Magdalena Kraszewska

Korekta

DRUK-BAD Usługi Wydawnicze

© Copyright by Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu
Poznań 2016

ISBN 978-83-7417-881-5

WYDAWNICTWO UNIWERSYTETU EKONOMICZNEGO W POZNANIU

ul. Powstańców Wielkopolskich 16, 61-895 Poznań

tel. 61 854 31 54, 61 854 31 55, faks 61 854 31 59

www.wydawnictwo-ue.pl, e-mail: wydawnictwo@ue.poznan.pl

adres do korespondencji: al. Niepodległości 10, 61-875 Poznań

Skład: eMPI²

Druk: Zakład Graficzny Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu

ul. Towarowa 53, 61-896 Poznań, tel. 61 854 38 06, 61 854 38 03

SPIS TREŚCI

Wprowadzenie	7
Rozdział 1	
Założenia i twierdzenia ekonomii instytucjonalnej – rekomendacje badawcze	19
1.1. Przedmiot zainteresowań ekonomii instytucjonalnej	19
1.2. Pojęcie i rodzaje instytucji	23
1.2.1. Instytucje formalne	24
1.2.2. Instytucje nieformalne	26
1.2.3. Instytucje – organizacje	32
1.3. Struktura rynku w ujęciu ekonomii instytucjonalnej	33
1.3.1. Poziomy analizy ekonomicznej według Oliviera E. Williamsona	36
1.3.2. System instytucjonalny w ujęciu Douglassa C. Northa	38
1.4. Równowaga instytucjonalna	40
1.4.1. Instytucjonalna efektywność i skuteczność	40
1.4.2. Grupy interesu, renta polityczna i ekonomiczna	41
1.4.3. Proces zmiany instytucjonalnej	48
1.4.4. Warunki równowagi instytucjonalnej	50
1.5. Konkluzje	53
Rozdział 2	
Podejście funkcjonalne i instytucjonalne do badań rynku pracy	56
2.1. Funkcjonalne aspekty działania rynku pracy	56
2.2. Rynek pracy z perspektywy instytucjonalnej	58
2.2.1. Instytucje rynku pracy – istota, formy, znaczenie	58
2.2.2. Badania rynku pracy w ujęciu instytucjonalnym	59
2.2.2.1. Założenia metodologiczne i obszary badawcze	59
2.2.2.2. Przegląd badań empirycznych w obszarze instytucji rynku pracy ...	63
2.2.3. Instytucjonalne determinanty bezrobocia	74
2.3. Analiza regionalna jako przedmiot badań rynku pracy	81
2.3.1. Istota, cele i metody badań regionalnych	81
2.3.2. Przegląd wyników badań empirycznych na wybranych rynkach pracy	84
2.4. Konkluzje	86

Rozdział 3

Determinanty kształtowania się formalnych i nieformalnych instytucji na krajowym i regionalnych rynkach pracy w Polsce	90
3.1. Uwarunkowania ekonomiczne	91
3.1.1. Kształtowanie się sytuacji na krajowym rynku pracy	91
3.1.2. Sytuacja gospodarcza w regionach	99
3.2. Uwarunkowania polityczne	119
3.2.1. Transformacja i integracja gospodarcza a stan i zmiany sytuacji na rynku pracy	119
3.2.2. Organizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na krajowym i na regionalnych rynkach pracy	121
3.2.3. Grupy interesu na polskim rynku pracy	130
3.2.3.1. Związki zawodowe	132
3.2.3.2. Przedstawicielstwa pracodawców	140
3.2.4. Negocjacje zbiorowe w sferze regulacji pracy i płacy	142
3.3. Uwarunkowania kulturowe	146
3.3.1. Wymiary różnic kulturowych w ujęciu Geerta Hofstede, Gerta J. Hofstede i Michaela Minkova	146
3.3.2. Elementy systemu wartości Polaków	156
3.3.3. Polska religijność wobec postaw i zachowań rynkowych	160
3.4. Konkluzje	168

Rozdział 4

Instytucje formalne i nieformalne krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce – identyfikacja i działanie	172
4.1. Podstawy formalno-prawne działania rynku pracy	173
4.1.1. Liberalizacja prawa pracy	173
4.1.2. Wskaźniki instytucjonalne liberalizacji prawa pracy	183
4.1.2.1. Prawna ochrona zatrudnienia	184
4.1.2.2. Elastyczność rynku pracy	187
4.1.2.3. Wolność gospodarcza na rynku pracy	197
4.2. Płace jako zmienna funkcjonalno-instytucjonalna	199
4.2.1. Dochody ludności, wydajność i koszty pracy	199
4.2.2. Wskaźnik Kaitza	215
4.3. Polityka państwa wobec rynku pracy	220
4.3.1. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy	223
4.3.2. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy	228
4.4. Poziom kapitału społecznego w świetle wybranych kryteriów	234
4.5. <i>Gender gap</i> jako przejaw niedopasowań instytucjonalnych	244
4.6. Konkluzje	252

Rozdział 5

Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków pracy w Polsce	256
5.1. Metodologia badań własnych	256
5.1.1. Pojęcie regionu	256
5.1.2. Analiza skupień polskich województw	258
5.1.3. Zakres i charakterystyka przedmiotu badań	260
5.1.4. Organizacja i metodyka przeprowadzonych badań	267
5.2. Wyniki badań empirycznych i ich interpretacja	273
5.2.1. Badanie przyczynowości w sensie Grangera	273
5.2.2. Badanie reakcji na impuls	277
5.3. Konkluzje	294
Zakończenie	297
Aneks I	313
Aneks II	319
Aneks III	335
Bibliografia	346
Spis rysunków	374
Spis schematów	380
Spis tabel	381

WPROWADZENIE

Polska, która na przełomie lat 80. i 90. ubiegłego wieku weszła na drogę transformacji ustrojowej, od ponad dwóch dekad kreuje i usprawnia otoczenie instytucjonalne rynku pracy, odwołując się głównie do rozwiązań wypracowanych w gospodarkach rynkowych. W tym okresie polski rynek pracy objęty został procesem bezprecedensowych przemian: od modelu z dominującą rolą państwowych pracodawców do modelu z przewagą sektora prywatnego (w tym małej i średniej przedsiębiorczości). Przekształceniom tym towarzyszyły istotne zmiany demograficzne, a także procesy umiędzynarodowienia rynku pracy dokonujące się w ramach postępującej integracji i globalizacji społeczno-gospodarczej. Istotne znaczenie miał również postęp technologiczny (wpływający na organizację czasu, miejsca i sposobu pracy), a pod koniec pierwszej dekady XXI wieku – globalne spowolnienie gospodarcze uruchamiające konieczne zmiany strukturalne w gospodarce. W wyniku tych przemian pojawiły się negatywne zjawiska także na polskim rynku pracy, takie jak wysokie bezrobocie, wzrost fundamentalnej niepewności, dyskryminacja wielu grup społecznych czy wzrost nierówności dochodowych, a w konsekwencji – znaczna polaryzacja społeczeństwa. Współczesna ekonomia została zarazem postawiona przed koniecznością opisu i analizy tego typu zmian – i to zarówno w ich aspektach funkcjonalnych, jak i instytucjonalnych.

Przemiany te były zróżnicowane w układzie przestrzennym. Krajowe, regionalne i lokalne rynki pracy w Polsce radziły sobie bowiem w różnorodny sposób z pojawiającymi się wyzwaniami. Na uznaniu zyskiwały przy tym głosy, że możliwość absorpcji szoków makro- i mikroekonomicznych zależy nie tylko od działania samego mechanizmu rynkowego, ale przede wszystkim od jego otoczenia instytucjonalnego. Rynek pracy można bowiem rozpatrywać w dwóch wymiarach. Jednym jest mechanizm rynkowy, czyli sprzężenia popytowo-cenowo-podażowe zachodzące między podmiotami ekonomicznymi zawierającymi transakcje rynkowe, a drugim – infrastruktura rynkowa rozumiana w kategoriach instytucjonalnych [Jarmołowicz 2010, s. 41].

Niezależnie od rozpatrywanego wymiaru, znaczenia zaczęło nabierać przekonanie, że nie ma uniwersalnych środków i narzędzi ekonomicznych, które – zastosowane w różnych czasach czy też krajach i regionach – pozwoliłyby uzyskać takie same rezultaty gospodarcze i społeczne [Stokowska 2006, s. 118]. Zdaniem bowiem między innymi Elinor Claire Ostrom, „świat człowieka – poczynając od

biologicznych i społeczno-kulturowych cech jednostki ludzkiej, a na globalnym systemie światowym kończąc, jest zbyt złożony, różnorodny i zróżnicowany, by nauki społeczne w celu jego zrozumienia odwoływały się tylko do uniwersalnych i jednostronnych wyjaśnień” [za: Chmielewski 2013, s. 131] charakterystycznych dla ekonomii neoklasycznej. Podobny pogląd wyraził też Douglass C. North, wskazując, że „ekonomia neoklasyczna zajmuje się działaniem rynków, ale nie bada kierunków ich zmiany. [...] Teoria ta, prowadząc analizę efektywności gospodarczej w perspektywie czasu, przyjmowała dwa błędne założenia: po pierwsze, że instytucje nie mają znaczenia, a po drugie, że czas nie ma znaczenia” [North 2006, s. 553].

Dzisiaj jednak już wiemy, że instytucje mają znaczenie. Zasadniczą cechą ludzkiej egzystencji jest bowiem nieustanna konieczność dokonywania wyboru w warunkach różnego rodzaju ograniczeń instytucjonalnych, zasobowych i percepcyjnych (wynikających z posiadanej i dostępnej wiedzy) [Wilkin 2012, s. 9]. Indywidualne postawy i zachowania występują więc zawsze w ramach instytucjonalno-systemowych i w instytucjonalno-systemowym kontekście. Stąd też – jak dowodzi Marek Ratajczak [2009a, s. 13–14], „coraz większe uznanie zyskują analizy, w których odchodzi się mniej lub bardziej wyraźnie od tradycyjnej „świętej trójcy” (równowaga, żądza zysku i racjonalność) na rzecz badań, w których mniejszą lub większą rolę odgrywają zachowania, reguły, a szerzej – różnego rodzaju instytucje”. Instytucje powstają przy tym po to, aby zapewnić jednostkom możliwość współdziałania w świecie pełnym konfliktów. Są bowiem warunkami i ograniczeniami działalności gospodarczej podmiotów rynkowych. Stanowią element uwarunkowań zewnętrznych gospodarowania, a także bezpośrednio kształtują preferencje oraz systemy wartości działających jednostek.

Konflikty społeczne są również naturalnym elementem funkcjonowania rynku pracy, w obszarze którego spotykają się pracodawcy, pracownicy i władza państwowa. Organizacja tego rynku i relacji zachodzących na nim wymaga przy tym tworzenia i kształtowania określonych instytucji, które mają doprowadzić do zawarcia transakcji na rynku pracy.

Według Oliviera E. Williamsona [1998, s. 15] „transakcja następuje wówczas, gdy dobro lub usługa są przemieszczane przez technologicznie odrębny interfejs. Jedno stadium aktywności się kończy, a drugie zaczyna. Przy dobrze działającym interfejsie, jak przy dobrze funkcjonującej maszynie, owe transfery dokonują się gładko”. Problemy pojawiają się jednak wówczas, gdy uwarunkowania zawarcia transakcji (ujmowane przez pryzmat instytucji formalnych i nieformalnych) przestają się wzajemnie wspierać i uzupełniać.

Odwołując się do powyższych rozważań, problemem naukowym podejmowanym w prezentowanej pracy jest próba ogólniejszej odpowiedzi na pytanie, jaki jest „świat instytucji rynku pracy w Polsce”, a ściślej: jakie jest ich znaczenie, jak się przedstawiają oraz czym się charakteryzują instytucjonalne i funkcjonalne uwarunkowania działania polskiego rynku pracy w wymiarze krajowym i regionalnym.

W literaturze światowej analiza instytucji rynku pracy stała się przedmiotem szerszego i bliższego zainteresowania badawczego dopiero w latach 90. XX wieku. Spośród uznanych i ważniejszych opracowań międzynarodowych poświęconych analizie instytucji rynku pracy (w ostatnich latach) wymienić należy – moim zdaniem – przede wszystkim prace takich autorów, jak: Lucio Baccaro, Andrea Bassanini, Michèle Belot, Olivier Blanchard, Tito Boeri, Romain Duval, Sebastiano Fadda, Domenico Delli Gatti, Rachel Griffith, Richard Jackman, Richard Layard, Stephen Nickell, Jan van Ours, Diego Rei, Andreas Sachs, Stefano Scarpetta, Pasquale Tridico, Etienne Wasmer, Justin Wolfers, czy Philippe Weil.

Wielu autorów twierdzi jednak, że mimo rosnącego zainteresowania instytucjami rynku pracy, ich rola w funkcjonowaniu tego rynku jest wciąż w wielu aspektach mało rozpoznana i dlatego wymaga dalszych przybliżeń oraz konkretyzacji [Blanchard 2006; Eichhorst, Feil i Braun 2008; Lehmann i Muravyev 2012, s. 237].

W polskiej literaturze przedmiotu nie ma zbyt wielu przykładów bardziej pogłębionych refleksji dotyczących uwarunkowań instytucjonalnych rynku pracy¹. Pewnym wyjątkiem są tu jedynie publikacje Alexandra Muravyeva [2010] oraz Hartmuta Lehmana i Alexandra Muravyeva [2012], w których zaprezentowano wskaźniki opisujące zmiany instytucji rynku pracy w latach 1993–2007 dla dwudziestu siedmiu krajów postsocjalistycznych, w tym dla Polski. Ważną publikacją jest również książka Izabeli Ostoj [2012] analizująca od strony teoretycznej i po części empirycznej instytucje formalne i nieformalne rynku pracy. W wymiarze empirycznym wskazywane wyżej prace objaśniają jednak problematykę instytucji rynku pracy głównie w ujęciu krajowym i tylko częściowo z uwzględnieniem aspektów regionalnych.

Celem głównym przeprowadzonych badań stała się zatem prezentacja i ocena różnic występujących w zakresie stanu, rozwoju i znaczenia formalnych instytucji rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym, z uwzględnieniem także instytucji nieformalnych i ich roli w działaniu tychże rynków. Praca odnosi się więc do prezentacji i oceny uwarunkowań instytucjonalnych działania rynku pracy w Polsce oraz poszukiwania różnic w tym obszarze między ujęciem krajowym i regionalnym. Tak postawiony cel ogólny przekłada się na wiele **celów szczegółowych**,

¹ Pewne ogólniejsze prace i badania dotyczące Polski, dokonywane z wykorzystaniem perspektywy instytucjonalnej, zostały podjęte i zrealizowane przez zespoły kierowane między innymi przez Stanisławę Borkowską, Bożenę Klimczak, Eugeniusza Kwiatkowskiego, Wacława Jarmolowicza, Marię Lissowską, Urszulę Sztanderską, Jerzego Wilkina czy Andrzeja Wojtynę. Problemy transformacji gospodarczej z perspektywy ekonomii instytucjonalnej uwzględniają też tacy autorzy, jak Janina Godłów-Legiędź czy Marek Ratajczak, którzy podkreślają, że transformacja to przede wszystkim zmiana instytucjonalna. Inne prace (godne uwagi), które odnoszą się do problematyki instytucjonalnej, są autorstwa: Leszka Balcerowicza, Macieja Bałtowskiego, Bogusława Fiedora, Ewy Gruszewskiej, Marka Góry, Zbigniewa Hockuby, Grzegorza Kołodki, Andrzeja Kondratowicza, Jerzego Kleera, Elżbiety Kryńskiej, Macieja Miszewskiego, Dawida Piątka, Michała Pilca, Stanisława Rudolfa, Zbigniewa Stańka, Katarzyny Szarzec i Anny Ząbkowicz.

usytuowanych w obszarach: poznawczym, metodologicznym i aplikacyjnym, które obejmują przy tym zarówno aspekty teoretyczne, jak i empiryczne.

W **sferze poznawczej** cele szczegółowe dotyczą takich zamiarów badawczych, jak:

- określenie roli instytucji rynku pracy w rozwoju polskiego rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym;
- prezentacja ewolucji instytucji formalnych i nieformalnych polskiego rynku pracy, a także czynników na nią wpływających;
- zidentyfikowanie głównych grup interesu na polskim rynku pracy.

Z kolei w **obszarze metodologicznym** cele szczegółowe obejmują:

- prezentację dorobku literatury przedmiotu w zakresie teorii instytucjonalnej w odniesieniu do problematyki teorii rynku pracy;
- uporządkowanie terminologii związanej z instytucjonalną strukturą rynku pracy oraz zaproponowanie spójnego ujęcia tej struktury opartego na ustaleniach Oliviera E. Williamsona i Douglassa C. Northa;
- zidentyfikowanie instytucjonalnych podstaw bezrobocia;
- zaprezentowanie podstaw metodologicznych prowadzonych na świecie badań empirycznych w zakresie analizy instytucji rynku pracy.

W ujęciu **aplikacyjnym** cele szczegółowe polegają na:

- wyjaśnieniu zależności, jakie zachodzą między instytucjami a mechanizmem rynku pracy;
- zaprezentowaniu modelu empirycznego pozwalającego na badanie zależności przyczynowych i siły oddziaływania wybranych instytucji formalnych rynku pracy na wskaźniki rynku pracy na przykładzie badań regionalnych.

Osiągnięcie powyższych celów jest związane z dążeniem do określenia zasadności następujących czterech **hipotez badawczych**:

1. Na stan i zróżnicowanie rozwoju krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce w badanym okresie istotny wpływ – oprócz aspektów i elementów funkcjonalnych – miały instytucje rynku pracy, przede wszystkim o charakterze formalnym, a po części i nieformalnym.
2. Kreowanie i działanie określonych instytucji formalnych i nieformalnych rynku pracy w Polsce w badanym okresie uwarunkowane było determinantami o charakterze ekonomicznym, politycznym i kulturowym.
3. W układzie przestrzenno-terytorialnym występuje zróżnicowane oddziaływanie formalnych instytucji rynku pracy na funkcjonowanie regionalnych rynków pracy, zwłaszcza w sferze aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia.
4. Znaczącą, chociaż niejednorodną rolę w kształtowaniu się sytuacji na krajowym i regionalnych rynkach pracy odgrywają również wybrane nieformalne instytucje rynku pracy.

Powyższe cele oraz hipotezy badawcze zostały wyjaśnione, uzasadnione i zrealizowane w poszczególnych rozdziałach prezentowanego opracowania.

Uwzględniając powyższe, należy podkreślić, że praca – przynajmniej w założeniu – jest szerokim i pogłębionym studium z zakresu ekonomii rynku pracy, łącząc studia literaturowe z badaniami empirycznymi. Jest ona – w ujęciu metodycznym – uzupełnieniem i rozwinięciem tradycyjnie pojmowanej analizy funkcjonalnej o elementy analizy instytucjonalnej.

Przeprowadzone analizy i oceny są efektem przyjęcia ogólnego założenia o złożoności (wielopoziomowości) oraz różnorodności świata i wpisują się w nurt badań nowej ekonomii instytucjonalnej, w tym szczególnie – nowej ekonomii politycznej i *public choice*, w ramach których założenia i metody charakterystyczne dla nauk ekonomicznych są wykorzystywane do wyjaśnienia zjawisk społecznych wykraczających poza tradycyjny obszar zainteresowania ekonomii [Wilkin 2004, s. 22]. Prezentowana monografia przywołuje jednak również – w stosownych zakresach – ustalenia ekonomii głównego nurtu².

Metody badawcze wykorzystywane w trakcie przygotowania niniejszej pracy obejmowały:

- analizę i krytykę piśmiennictwa dotyczącego badanych zagadnień, w tym zarówno literatury z zakresu ekonomii, historii politycznej i gospodarczej, socjologii, prawa, jak i piśmiennictwa zawierającego wyniki badań empirycznych oraz analizy dokumentów (narodowych i unijnych aktów prawnych);
- badania empiryczne z uwzględnieniem własnych, w tym badania statystyczne i ekonometryczne z wykorzystaniem modeli danych panelowych (testów przyczynowości w sensie Grangera i analiz reakcji na impuls, ang. *impulse-response analysis*);
- analizy i konstrukcje logiczne, w tym analizy modeli teoretycznych w kontekście teorii, wyników badań własnych oraz wyników badań prezentowanych w literaturze.

Studium literaturowe oraz badania empiryczne zaprezentowano, wykorzystując metodę deskryptywną uzupełnioną tabelaryczną i graficzną prezentacją danych. W procesie interpretacji wyników przyjęto metodę wnioskowania dedukcyjnego i indukcyjnego.

Zastosowane metody badawcze są ze sobą powiązane i wzajemnie się uzupełniają. Celem analizy i krytyki literatury przedmiotu jest zaprezentowanie obecnego stanu wiedzy na temat teorii instytucji rynku pracy. Badania własne autorki, jak również analizy wyników badań empirycznych dostępnych w literaturze przedmiotu, są natomiast podstawą do weryfikacji hipotez badawczych pracy. Badania te są też szczególnie istotne w trakcie prowadzenia pogłębionych analiz logicznych, przyjmowania lub odrzucania modeli teoretycznych wyjaśniających znaczenie

² Rozumianej jako ekonomia odwołująca się do współczesnych kontynuatorów tradycji ekonomii neoklasycznej oraz do poglądów tych współczesnych ekonomistów, którzy kontynuują tradycję keynesowską, ale w nieortodoksyjnej wersji.

instytucji rynku pracy, a także proponowania własnych konstrukcji i wskaźników instytucjonalnych przydatnych do badań empirycznych w tym zakresie, szczególnie na poziomie regionalnym.

Zakres przedmiotowy prowadzonych analiz obejmuje wskaźniki rynku pracy oraz przede wszystkim prezentację i analizę instytucji formalnych i nieformalnych tego rynku. Przedmiotem zainteresowania są zarówno kwestie teoretyczne, jak i weryfikacja empiryczna przedstawianej problematyki. Z racji ogromnej rozległości tematu, konieczne było ograniczenie zakresu rozpatrywanych w pracy zagadnień. W dużym stopniu zawężono prezentację rozważań teoretycznych i empirycznych, akcentując problemy, które bezpośrednio wiążą się z przedmiotem pracy.

Zakres czasowy pracy obejmuje głównie lata 2000–2014. Wybór tego okresu wynika z dwóch przesłanek. Po pierwsze, początek XXI wieku wiąże się z wstąpieniem Polski w struktury Unii Europejskiej, a w konsekwencji – z otwarciem gospodarki europejskiej na polskie zasoby pracy, dostępem do funduszy strukturalnych, szerszym transferem technologii, a także ze zmianami światopoglądowymi związanymi z wpływem kultury zachodniej na systemy aksjologiczne i postawy Polaków. Po drugie, od 2008 roku gospodarka światowa borykała się z kryzysem gospodarczym, który również wpłynął istotnie na warunki, w jakich obecnie funkcjonuje polska gospodarka. W określonych przypadkach zakres czasowy został rozszerzony lub ograniczony, co warunkowane było dostępnością danych. Wykorzystane zostały szeregi czasowe o rocznej częstotliwości danych.

W zakresie przestrzennym praca dotyczy Polski oraz regionów definiowanych przez pryzmat województw. Szczególnie interesujący jest przy tym aspekt regionalny, a to ze względu na brak pogłębionych badań instytucjonalnych właśnie w tym zakresie. Analiza uwarunkowań instytucjonalnych w regionach wymaga jednak odwołania się do perspektywy krajowej. Podstawową bowiem instytucją formalną rynku pracy jest prawo pracy, które ma wymiar ponadregionalny. Podobnie statystyka ogólna nie dostarcza danych na temat skali uzwiązkowienia w regionach. Ponadto badanie zróżnicowania regionalnych rynków pracy wymaga czasem sięgania głębiej, tj. do poziomów lokalnych lub szerzej do poziomów subregionalnych [Słodowa-Helpa 2013]. Dlatego też wnioski z przedstawionych badań mają jedynie charakter wstępny i stanowią podstawę dalszych analiz. Nie ograniczono jednak badań tylko do obszaru Polski, dokonując wielu porównań w wymiarze międzynarodowym.

Dane o instytucjach rynku pracy, pozyskane do empirycznej części pracy, dotyczące zarówno aspektu krajowego, jak i regionalnego, pochodzą z baz danych: OECD, Eurostatu, Głównego Urzędu Statystycznego, Banku Światowego, Heritage Foundation oraz Światowego Forum Ekonomicznego. Istotnym źródłem danych regionalnych był też Bank Danych Lokalnych GUS. Dane na temat czynników kulturowych pochodzą z kolei z baz danych: *World Values Survey*, *European Social Survey* i zbiorów OECD, a także z opracowań Geerta Hofstede, Gerta J. Hofstede i Michaela Minkova [2011]. Wykorzystane zostały także Polskie Generalne

Sondaże Społeczne [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013] oraz *Diagnoza społeczna* [Czapiński i Panek 2015]. Ważnym źródłem są także materiały konferencyjne przedstawiane szczególnie podczas corocznych międzynarodowych konferencji organizowanych przez European Association for Evolutionary Political Economy³ czy też w ramach krajowych spotkań środowiska polskich instytucjonalistów organizowanych między innymi przez prof. Stanisławę Borkowską czy prof. Stanisława Rudolfa.

Przedstawionym celom i hipotezom podporządkowano **układ pracy**. Składa się ona z pięciu rozdziałów, poprzedzonych Wprowadzeniem oraz opatrzonych Założeniem. Rozdział pierwszy ma charakter głównie teoretyczny, drugi – oprócz teorii zawiera też przegląd badań empirycznych w zakresie analiz instytucji rynku pracy i badań regionalnych. Kolejne dwa odnoszą się do analiz i ocen statystycznych krajowego i regionalnego rynku pracy, a ostatni – piąty rozdział pracy – prezentuje wyniki badań własnych w zakresie wpływu wybranych instytucji formalnych rynku pracy na sytuację na regionalnych rynkach pracy.

Pierwszy rozdział niniejszej pracy poświęcono analizie podstawowych założeń i ustaleń ekonomii instytucjonalnej – istotnych z punktu widzenia prowadzonych dalej badań. Zaprezentowano w nim podstawy metodologiczne omawianego kierunku ekonomii, wskazując na różnorodność szkół instytucjonalnych. Dokonano też krótkiego przeglądu definicji instytucji w podziale na formalne, nieformalne oraz instytucje-organizacje. Uwzględniając różnorodność terminologii, przedstawiono również przegląd teorii w zakresie ustaleń dotyczących pojęcia struktury instytucjonalnej rynku. Istotną częścią treści tego rozdziału jest także określenie istoty równowagi instytucjonalnej, przybliżenie teorii grup interesu oraz procesu instytucjonalnej zmiany, w ramach której niektóre instytucje wykazują większą plastyczność, a inne zmieniają się powoli i opornie.

Rozdział drugi zawiera przegląd dokonań teorii instytucjonalnej w odniesieniu do analiz rynku pracy. Punktem wyjścia w prezentowaniu treści tego rozdziału jest przyjęcie założenia, że analiza instytucjonalna jest uzupełnieniem analizy funkcjonalnej rynku pracy. W rozdziale tym określono podstawy teoretyczne do prowadzenia dalszych analiz empirycznych, których wyniki zaprezentowano w kolejnych częściach pracy. W szczególności przedstawiono tu genezę pojęcia instytucji rynku pracy oraz dokonano przeglądu współczesnych badań empirycznych z tego zakresu. Ważnym elementem tego rozdziału jest też przedstawienie specyfiki badań regionalnych. Starano się pokazać znaczenie instytucji

³ Prezentowana monografia jest też efektem wstępnych ustaleń badawczych uzyskanych w ramach przygotowania dwóch projektów przedstawionych do oceny w Narodowym Centrum Nauki. Pierwszy – pt. „Podejście instytucjonalne w badaniach zachowań bezrobotnych na rynku pracy” pod kierownictwem autorki książki, został przedstawiony w konkursie SONATA BIS 2 we wrześniu 2013 roku, a drugi – pt. „Determinanty zmian formalnych instytucji państwa i instytucji rynku pracy w okresie transformacji gospodarczej w krajach postsocjalistycznych” pod kierownictwem dr hab. Katarzyny Szarzec, złożono do recenzji w konkursie OPUS 7 w grudniu 2014 roku.

rynku pracy dla oceny praktyki funkcjonowania tego rynku, również w wymiarze przestrzennym.

W **rozdziale trzecim** stwierdzono, że cechą charakterystyczną nie tylko krajowych, ale przede wszystkim regionalnych rynków pracy jest zazwyczaj znaczne zróżnicowanie sytuacji w sferze zatrudnienia, płac i bezrobocia. Wpływa to również na zróżnicowanie uwarunkowań funkcjonowania gospodarstw domowych oraz odmienne pozycje społeczno-ekonomiczne różnych grup ludności. Szczególnie istotne staje się nie tylko pytanie o warunki, w jakich realnie funkcjonuje dany rynek, ale przede wszystkim o to, jak uwarunkowania te wpływają na powstawanie określonych instytucji tego rynku. Dlatego też w rozdziale trzecim (na podstawie między innymi pracy Rafaela La Porty i współautorów [1999, s. 2]) dokonano prezentacji i oceny determinant tworzenia się instytucji formalnych i nieformalnych rynku pracy w podziale na uwarunkowania:

- ekonomiczne – jako związane z charakterystyką gospodarczą danego obszaru i obejmujące między innymi: dynamikę wzrostu gospodarczego, strukturę tworzonej wartości dodanej brutto, wskaźniki rynku pracy w zakresie aktywności, bierności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia, stopień uprzemysłowienia, warunki rozwoju biznesu, zakres społeczeństwa informacyjnego;
- polityczne – które powiązane są z działalnością grup interesu zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, a także z warunkami geopolitycznymi, w jakich funkcjonuje dany obszar, w tym z poparciem dla reform transformacyjnych i integracyjnych; ważną determinantą polityczną jest również sposób organizacji służb zatrudnienia;
- kulturowe – czyli te, które rozumiane są jako przyjmowane, podzielane i głęboko zakorzenione w systemach wartości (i utożsamiane z kulturą normatywną).

Rozdział czwarty koncentruje się natomiast na analizie instytucji formalnych i nieformalnych polskiego rynku pracy. Bazując na ustaleniach teoretycznych i przeglądzie międzynarodowych badań empirycznych, wybrano następujące grupy instytucji formalnych rynku pracy⁴: wskaźniki oceniające liberalizację polskiego prawa pracy, dochody ludności oraz system wsparcia w zakresie polityki państwa wobec rynku pracy. Dyskusyjne może być zakwalifikowanie do instytucji formalnych rynku pracy płac realnych czy szerzej dochodów ludności, które powszechnie uznawane są za zmienną funkcjonalną. W literaturze przedmiotu uznaje się bowiem, że instytucjonalny charakter ma jedynie płaca minimalna. Niemniej jednak można przyjąć, że płaca realna staje się rezultatem nie tylko działania mechani-

⁴ Wybór i operacjonalizacja instytucji rynku pracy jest jednak zadaniem szczególnie trudnym. Przenikają się tu bowiem wzajemnie zarówno elementy funkcjonalne, jak i instytucjonalne. Szerzej na temat operacjonalizacji i wyzwań pod adresem ekonomiki instytucjonalnej pisze Wacław Stankiewicz [2012b, s. 151–159].

zmu rynkowego, ale i uwarunkowań instytucjonalnych (o charakterze formalnym i nieformalnym) danego rynku⁵.

Z kolei w zakresie instytucji nieformalnych zanalizowano jedynie poziom kapitału społecznego, który jest wyrazem postaw obywatelskich społeczeństwa. Autorka ma przy tym świadomość ograniczoności takiego podejścia. Pojęcie kapitału społecznego nie wyczerpuje bowiem pojęcia instytucji nieformalnych. Oparcie się w tym zakresie na dostępnych wynikach badań socjologicznych warunkowało jednak zawężenie obszaru analizy.

W końcowych fragmentach tego rozdziału przedstawiono taką skalę zjawiska *gender gap*, czyli różnicę w zatrudnieniu, otrzymywanych płacach i poziomach kwalifikacji między mężczyznami a kobietami. W ujęciu regionalnym – ze względu na brak danych dotyczących płac mężczyzn i kobiet w układzie przestrzennym – tego typu luka zdefiniowana została jako różnica w aktywności zawodowej lub zatrudnieniu. Zdaniem autorki pracy można bowiem przyjąć, że tak rozumiana luka jest – z jednej strony – efektem niedopasowań instytucjonalnych na rynku pracy, na które wpływają między innymi polityka społeczna (w tym prorodzinna), polityka wobec rynku pracy, czy postawy nieformalne uczestników tego rynku. Z drugiej natomiast strony stabilna pozycja kobiet na rynku pracy (wynikająca z czynników ekonomiczno-polityczno-kulturowych) może zostać uznana za swoją istną instytucję tego rynku.

Ostatni, **piąty rozdział** zawiera analizę wpływu wybranych uwarunkowań instytucjonalnych na funkcjonowanie regionalnych rynków pracy. Przejście do poziomu regionalnego miało na celu ukazanie wagi zmiennych instytucjonalnych dla działania rynku pracy w wymiarze nie tylko krajowym, ale przede wszystkim regionalnym. Ze względu na ograniczoność statystyki regionalnej dostępnej w Banku Danych Lokalnych GUS, do badań własnych wybrano następujące wskaźniki opisujące instytucje formalne rynku pracy: płacę realną, wskaźnik Kaitza, lukę w aktywności zawodowej między mężczyznami a kobietami, wskaźnik różnic sektorowych oraz stosunek wysokości zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych. Zaproponowano tym samym nowe ujęcie badań nad instytucjami rynku pracy na poziomie regionalnym.

Wybrano przy tym te wskaźniki, które mają ukazać uwarunkowania instytucjonalne funkcjonowania regionalnych rynków pracy. W wypadku *gender gap* będą to – jak wcześniej zauważono – działania z zakresu polityki prorodzinnej i społecznej, a także oddziaływanie instytucji nieformalnych wpływających na chęć kobiet do podejmowania aktywności zawodowej. Z kolei wskaźnik Kaitza lepiej oddaje motywacyjną i kosztową funkcję płacy minimalnej niż sama wysokość tej płacy (wykorzystywana w większości badań instytucjonalnych). Natomiast porównanie

⁵ Podobne podejście dotyczące wykorzystania płac realnych i zjawiska *gender gap* zastosowano w monografii pod red. Sebastiano Faddy i Pasquale'a Tridico wydanej przez Wydawnictwo Routledge [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015].

liczby pracujących i wysokości wynagrodzeń w sektorze prywatnym i w sektorze publicznym pokazuje różnice sektorowe i ewolucję tych sektorów, która jest uzależniona od działalności grup interesu, zmian prawa czy polityki państwa. W badaniu wykorzystano też relację zasiłków dla bezrobotnych do płacy przeciętnej, przyjmując, że jest to instytucja polityki rynku pracy, która może w pewnych regionach pełnić funkcję demotywacyjną w zakresie poszukiwania pracy.

Przebadano wpływ tych instytucji w trzech modelach. Pierwszy odnosił się do badania wpływu wybranych instytucji rynku pracy na aktywność zawodową, drugi dotyczył ich wpływu na zatrudnienie, a trzeci – na bezrobocie. Jednocześnie w każdym modelu skonstruowano trzy panele (dla wszystkich województw, pięciu województw z najniższą stopą bezrobocia w 2012 roku i pięciu województw z najwyższą stopą bezrobocia w 2012 roku). Do grupy województw z najniższą stopą bezrobocia i dobrze rozwiniętym rynkiem pracy zakwalifikowano: małopolskie, mazowieckie, pomorskie, śląskie i wielkopolskie. Natomiast do grupy z wysokim bezrobociem i słabo rozwiniętym rynkiem pracy: kujawsko-pomorskie, podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie. W ramach badań własnych przeprowadzono dwa badania ekonometryczne – analizę przyczynowości w sensie Grangera i analizy reakcji na impuls. Zastosowane metody pozwoliły na pokazanie związków przyczynowych pomiędzy wybranymi instytucjami a sytuacją na regionalnych rynkach pracy w zakresie aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia, a także skalę oddziaływania tych instytucji na te wielkości. Pod względem zakresu badawczego zaprezentowane badanie należy do jednego z najbardziej kompleksowych badań regionalnych rynków pracy w Polsce prowadzonych z perspektywy funkcjonalno-instytucjonalnej⁶ i tym samym może stanowić – przynajmniej w opinii autorki – znaczącą „wartość dodaną” prezentowanej pracy.

W **Zakończeniu** zawarto główne wnioski wynikające ze studiów literaturowych i badań empirycznych przeprowadzonych w pracy. Odniesiono się przy tym do weryfikacji hipotez oraz ustosunkowano się do celów badawczych przedstawionych we Wprowadzeniu. Ponadto sformułowano tu również rekomendacje dla władz państwowych co do zakresu i sposobów prowadzenia polityki gospodarczej oraz polityki wobec rynku pracy, w ujęciu krajowym i regionalnym.

W tym miejscu chciałabym podziękować wszystkim, dzięki którym powstanie tej książki było możliwe. Przede wszystkim dziękuję swoim nauczycielom i przełożonym – Panu Profesorowi Waławowi Jaromłowiczowi za wieloletnie merytoryczne wsparcie, życzliwe zaangażowanie i krytyczne uwagi do pierwszej wersji

⁶ Choć z pominięciem analiz instytucji nieformalnych.

książki, Pani Profesor Małgorzacie Słodowej-Helpie za życzliwość, wyrozumiałość i konstruktywne uwagi na temat czynników kulturowych analizowanych w pracy oraz Panu Profesorowi Markowi Ratajczakowi za wieloletnią, owocną współpracę oraz merytoryczną i mentorską inspirację w pracy naukowej i dydaktycznej. Wyjątkowe wyrazy wdzięczności kieruję też do Doktora Jacka Walluscha za jego bezinteresowną pomoc, cierpliwość i wsparcie przy nauce podstaw ekonometrii. Dziękuję również Koleżankom i Kolegom z Katedry Makroekonomii i Badań nad Rozwojem Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu za naukowe inspiracje i koleżeńską motywację do pracy. Jestem też ogromnie wdzięczna Recenzentom – Pani Profesor Walentynie Kwiatkowskiej oraz Panu Profesorowi Stanisławowi Rudolfowi za merytoryczne komentarze i uwagi, które pozwoliły uniknąć błędów i niedociągnięć oraz przyczyniły się do ostatecznego kształtu prezentowanej monografii.

Na koniec chciałabym podziękować Rodzicom za wiarę w moje możliwości i ciągłe dodawanie zapędu, a Mężowi i Dzieciom – Natalce, Leosiowi i Kubusiovi za wsparcie, wyrozumiałość i podarowanie mi czasu, który przeznaczyłam na napisanie niniejszej książki.

Rozdział 1

ZAŁOŻENIA I TWIERDZENIA EKONOMII INSTYTUCJONALNEJ – REKOMENDACJE BADAWCZE

*Projektowanie i budowanie instytucji przez istoty ludzkie
to rzemiosło na granicy sztuki [artisanship].*

Vincent Ostrom [1980, s. 310]

1.1. Przedmiot zainteresowań ekonomii instytucjonalnej

Instytucjonalizm to jedna z najważniejszych szkół heterodoksyjnej myśli ekonomicznej XX i XXI wieku kładąca nacisk na poznanie instytucjonalnych ram działalności gospodarczej. Problemem jest jednak jej spójność metodologiczna i badawcza. Nie ma bowiem dwóch instytucjonalistów zgodnych co do tego, jaka jest istota instytucjonalizmu. Jak pisze Malcolm Rutherford, jeden z czołowych znawców historii myśli instytucjonalnej, „amerykański instytucjonalizm nie reprezentuje jednej dobrze zdefiniowanej i ujednoczonej teorii posługującej się wspólną metodologią czy programem badawczym” [Rutherford 1994, s. 1].

Współcześnie można mówić raczej o różnych kierunkach w badaniach instytucjonalnych niż o jednej, zwartej teorii. Poza klasycznymi szkołami instytucjonalnymi, analizami wybranych aspektów instytucjonalnych zajmują się między innymi szkoła schumpeterowska, neoaustriacka, marksowska, ekonomia rozwoju, analiza porównawcza systemów ekonomicznych, ekonomia eksperymentalna czy finanse behawioralne. Kwestie fundamentalnej niepewności, segmentacji, instytucji, konfliktów społecznych, dyskryminacji, hierarchii, zwyczajów czy uczciwości są również wyjaśniane przez przedstawicieli współczesnego postkeynesizmu [Błudnik 2014, s. 7]. Uwarunkowania instytucjonalne procesów rynkowych pojawiają się także w analizach szkół klasyfikowanych w ramach głównego nurtu ekonomii, ale dopiero tych z drugiej połowy XX wieku. Wspomnieć tu należy choćby o hipotezie naturalnej stopy bezrobocia Milтона Friedmana i Edmunda Phelps'a czy

neokenesowskiej teorii NAIRU [Kwiatkowski 2002; Kwiatkowska 2009], a także o innych teoriach neokenesizmu opisujących przyczyny sztywności realnych oraz nominalnych cen i płac [Bludnik 2010].

Tym, co łączy wszystkie te szkoły, jest docenianie wagi instytucji w społecznym procesie gospodarowania¹. System ekonomiczny jest bowiem zbiorem wzajemnie powiązanych instytucji oraz zasad określających przestrzeń zachowań podmiotów gospodarczych [Woźniak 2005, s. 21].

Pierwszą szkołą, która zwróciła szerszą uwagę na znaczenie instytucji, była tzw. stara ekonomia instytucjonalna z początku XX wieku (określana często przez jej reprezentantów mianem „amerykańskiego”, „oryginalnego”, „klasycznego” lub „historycznego” instytucjonalizmu) [Ratajczak 2009b s. 234]. Przywróciła ona zainteresowanie kwestiami instytucjonalnymi, które były centralne dla klasycznej ekonomii politycznej, ale zostały w znacznym stopniu zaniedbane i pominięte przez neoklasyczną ortodoksję [Vanberg 1989, s. 335].

Charakteryzując w kilku słowach starą ekonomię instytucjonalną, należy podkreślić za Piotrem Chmielewskim, że „wyrosła ona na gruncie negatywnej reakcji na dedukcyjno-abstrakcyjną doktrynę neoklasyczną, odrzucając upraszczające, utilitarne założenia o wyłącznie ekonomicznej motywacji działań ludzkich i przyjęciu realistycznych założeń behawioralnych. Proponowała program interdyscyplinarny poszukujący współpracy z antropologią kulturową, etyką, historią, filozofią, socjologią, prawem, czy psychologią” [Chmielewski 2011, s. 140–143].

W starym instytucjonalizmie wyróżnić można dwa podejścia do analizy. Jedno – behawioralne – zapoczątkowane przez Thorsteina B. Veblena i sprowadzające się do analizy instytucji nieformalnych definiowanych przez pryzmat zachowań czy tradycji (w ramach tzw. psychologii społecznej) oraz drugie – charakterystyczne dla Johna R. Commonsa oraz późniejszej szkoły z Wisconsin (w osobach między innymi Johna K. Galbraitha i Allana G. Gruchy’ego), odnoszące się do instytucji formalnych, w tym głównie prawa.

Zasługą starego instytucjonalizmu jest zwrócenie uwagi na socjokulturowy obszar determinant wyborów ludzkich oraz na tradycję prawną, która w jej różnych ewolucyjnych, historycznie zmiennych formach, tworzy ramy instytucjonalne dla działających jednostek ludzkich, umożliwiając przewyżczenie konfliktów interesów w ramach tworzonego porządku społecznego.

¹ Warto pamiętać, że już we wstępnej fazie kształtowania się poglądów ekonomicznych niektórzy przedstawiciele francuskiego i szkockiego oświecenia określali rynek jako mechanizm, ale raczej jako społeczną instytucję, która składa się z reguł wolnej wymiany [Ingrao, za: Klimczak 2005, s. 11]. Początków świadomego użycia terminu instytucja upatruje się natomiast w fundamentalnym dziele włoskiego filozofa Giambattisty Vico pt. *Scienza Nuova* wydanym po raz pierwszy w 1725 roku [Hodgson 2006, s. 1]. Z biegiem czasu ewolucja ekonomii klasycznej doprowadziła jednak do posługiwania się coraz bardziej abstrakcyjnymi i sformalizowanymi modelami teoretycznymi, w rezultacie czego ekonomia konwencjonalna pozbawiona została treści instytucjonalnych. Instytucje traktowane były jedynie jako zewnętrzne uwarunkowania, w których przebiegają procesy gospodarcze.

W dalszym toku historii badania ekonomii instytucjonalnej doświadczyły kryzysu w okresie bezpośrednio powojennym². Odbudowania zainteresowania instytucjami oraz ponownego potwierdzenia ich znaczenia można natomiast – z pewnym przybliżeniem – poszukiwać w początkach lat 60. XX wieku. Jak twierdzi Olivier E. Williamson – „ich operacyjna zawartość zaczęła się ujawniać w początkach lat 70. Wspólną cechą nowego kierunku badań było to, że koncepcje firmy opartej na produkcji zastąpiła (lub rozszerzyła) koncepcja firmy jako struktury zarządzania. Badania właściwe dla nowej ekonomii instytucjonalnej osiągnęły kulminacyjny punkt w roku 1975. W następnym dziesięcioleciu byliśmy świadkami wzrostu wykładniczego” [Williamson 1998, s. 29–30].

W następstwie pojawia się nowa ekonomia instytucjonalna (NEI)³, która – zdaniem Douglassa C. Northa – stała się „próbą inkorporowania teorii instytucji w ramy ekonomii politycznej. Jednakże w przeciwieństwie do wielu wcześniejszych teorii instytucji stawiających sobie za cel obalenie lub zastąpienie teorii neoklasycznej, nowa ekonomia instytucjonalna modyfikuje i rozszerza teorię neoklasyczną.

² Stara ekonomia instytucjonalna straciła bowiem swoją popularność w latach 40. XX wieku w wyniku między innymi rozwoju analiz ilościowych, w tym ekonometrii, narodzin teorii niedoskonałej i monopolistycznej konkurencji, pojawienia się keynesizmu czy rozwoju podejścia behawioralnego i porzucenia analiz odwołujących się do instynktów [Rutherford, za: Ratajczak 2006, s. 14].

³ Czołowy instytucjonalista Allan G. Gruchy w rozwoju amerykańskiego instytucjonalizmu wyróżnia trzy okresy. Pierwszy związany z twórczością Thorsteina B. Veblena (1890–1925), który sprowadzał się do tworzenia – w opozycji do ekonomii klasycznej i neoklasycznej – badawczych i teoretycznych podstaw instytucjonalizmu. Drugi (lata 1925–1945) cechuje działalność Johna R. Commonsa, Wesleya Claira Michella, Jeffa Raya Clarka oraz Rexforda Guya Tugwella. Natomiast okres trzeci (po roku 1945) to neoinstytucjonalizm z Clarencem E. Ayersem, Johnem K. Galbraithem, Leonem H. Keyserlingiem oraz Allanem G. Gruchym i Gunnerem Myrdalem [Gruchy 1968, s. 462]. Z kolei Harry Landreth i David C. Colander zaliczają Allana G. Gruchy’ego, Petera G. Petersona i Clarence’a E. Ayersa publikujących w *Journal of Economic Issues* (czołowym czasopiśmie Stowarzyszenia Ekonomistów Instytucjonalnych w Stanach Zjednoczonych) do nowoczesnych instytucjonalistów, natomiast do tzw. quasi-instytucjonalizmu kwalifikują Josepha A. Schumpetera, Gunnera Myrdala i Johna K. Galbraitha. Wyróżniają też neoinstytucjonalizm z Ronaldem Coasem i Olivierem E. Williamsonem, ale niemający nic wspólnego z neoinstytucjonalizmem wyróżnionym przez Gruchy’ego [Landreth i Colander 1998, s. 563, 582]. W polskiej literaturze przedmiotu często wyróżnia się starą ekonomię instytucjonalną, neoinstytucjonalizm oraz nową ekonomię instytucjonalną. Ta druga oznacza współczesnych kontynuatorów starej ekonomii instytucjonalnej z lat 20. i 30. XX wieku [Ratajczak 2005, s. 58; Sobiech-Grabka, Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2012, s. 131–158]. Obok neoinstytucjonalizmu, szczególne miejsce zajmuje nowa ekonomia instytucjonalna. W jej ramach można wyróżnić teorie bardziej sformalizowane (Martin Shubik, Andrew Schotter z teorią gier, 1981) oraz bardziej „opisowe” (Douglass C. North, Ronald Coase, Harold Demsetz, Olivier E. Williamson, Armen Alchian); teorię przedsiębiorstwa (Olivier E. Williamson, 1975, 1985); teorię ekonomii i prawa (Richard Posner, 1981), teorię rozwoju gospodarczego (Mancur Olson), teorię organizacji (Armen Alchian i Harold Demsetz, 1972; Richard Nelson i Sidney G. Winter, 1982; Sanford J. Grossman i Olivier Hart, 1987) oraz teorię historii gospodarczej (Douglass C. North, 1981) [DiMaggio i Powell 1991, s. 3].

Przyjmuje przy tym fundamentalne założenie niedoboru i wynikającego z niego współzawodnictwa będącego źródłem teorii wyboru, która leży u podstaw mikroekonomii. Rezygnuje natomiast z instrumentalnej racjonalności – założenia neoklasycznej ekonomii, które czyni ją teorią pozbawioną instytucji [...] W świecie racjonalności instrumentalnej instytucje nie są konieczne, idee i ideologie nie mają znaczenia, a efektywne rynki – zarówno ekonomiczne, jak i polityczne – cechują gospodarkę [...] Teoria instytucji zaczyna się wobec tego w miejscu modyfikacji założenia o instrumentalnej racjonalności” [North 1993, s. 1].

Nowa ekonomia instytucjonalna, przyjmując założenie o ograniczonej racjonalności, odrzuca jednocześnie tradycyjne spojrzenie na podmiot gospodarczy, którym jest *homo oeconomicus* stworzony przez klasyka Johna Stuarta Milla. Udowadnia natomiast, że współczesna jednostka gospodarująca to raczej synteza tworów: *homo oeconomicus* i *homo sociologicus*, czyli „człowiek społeczno-ekonomiczny zakorzeniony instytucjonalnie” [Morawski 2001, s. 34]. Wprowadza też pojęcie *homo agens-institutionalist* – czyli człowieka żyjącego w otoczeniu instytucjonalnym i posługującego się regułami instytucjonalnymi w celu alokacji zasobów, którymi są zasady wzajemności, redystrybucji i rynku⁴ [Chmielewski 2011, s. 316–317]. W literaturze przedmiotu pojawia się także określenie *homo contractor*, czyli wizja człowieka przedsiębiorczego uwikłanego w spłot powiązań społeczno-instytucjonalnych, zawierającego różnego rodzaju umowy i kontrakty [Lissowska 2004, s. 24–26]. Sednem nowej ekonomii instytucjonalnej jest bowiem badanie procesu zawarcia transakcji rynkowej⁵.

Reasumując, należy zauważyć, że amerykański instytucjonalizm z lat 20. i 30. XX wieku nie stworzył spójnej, rozwiniętej koncepcji teoretycznej w rozumieniu wyodrębnionego kierunku opartego na wspólnym paradygmacie czy też wspólnym stosunku do innych kierunków w ekonomii. Dał natomiast podstawy dla późniejszego rozwoju nowej ekonomii instytucjonalnej, która powstała w wyniku

⁴ Wzajemność – forma wymiany szeroko rozumianych dóbr między ludźmi o podobnym statusie społecznym; redystrybucja – forma wymiany zakładająca istnienie alokacyjnego centrum; wymiana – forma wymiany rynkowej opartej na zasadzie tworzącego ceny systemu rynku [Chmielewski 2011, s. 316–317, 435].

⁵ John Roger Commons – jako pierwszy instytucjonalista – wprowadził do opisu procesu wymiany pojęcie transakcji, zarzucając ekonomii neoklasycznej niewłaściwe ujęcie tego problemu. W ujęciu neoklasycznym wymiana odbywa się między anonimowymi jednostkami i ma charakter jednorazowych aktów. Commons opisywał natomiast transakcję jako „miejsce spotkań ekonomii, fizyki, psychologii, etyki, prawa i polityki. Pojedyncza transakcja jest jednostką skupiającą w sobie wszystkie te czynniki, gdyż jest ona z woli pewnej liczby ludzi aktem wyboru między wariantami, dzieleniem zasobów naturalnych i ludzkich na podstawie oczekiwanej użyteczności, sympatii, obowiązku lub ich przeciwieństw. Te wybory i działania pojedynczych osób regulowane są przez funkcjonariuszy państwa lub organizacji gospodarczych i związków zawodowych, którzy interpretują oraz egzekwują prawa, obowiązki i swobody obywateli, decydując o tym czy dane zachowanie jednostki pasuje lub nie pasuje do zbiorowego zachowania narodów, polityków, biznesmenów, rodziny i innych ruchów zbiorowych w świecie ograniczonych zasobów i sił” [Commons, za: Iwanek i Wilkin 1998, s. 38].

rosnącego zapotrzebowania na badania związane z praktyką biznesu, działalnością korporacji i silnych grup interesu (szerzej na ten temat pisze Beata Woźniak-Jęchorek [2014a]).

1.2. Pojęcie i rodzaje instytucji

Z historycznego punktu widzenia termin „instytucja” pochodzi od łacińskiego słowa *institutiones*, co oznaczało opracowanie zawierające podstawowe informacje z dziedziny prawa mające charakter informacyjno-dydaktyczny. Istnieje też pojęcie *instituire*, które oznacza udzielenie wstępnych wiadomości osobom rozpoczynającym studia prawnicze [Wołodkiewicz 1986, s. 74].

W nauce prawa przez instytucję prawną rozumiany jest zatem zespół norm prawnych, które łącznie regulują określoną grupę stosunków społecznych, na przykład instytucja małżeństwa, własności, kontraktów rynkowych. Normy te mogą mieć charakter konstytutywny lub regulatywny. Normy regulatywne – obecne również w ekonomii instytucjonalnej – obligują do spełnienia określonych obowiązków i dlatego stanowią ograniczenia niematerialne w zachowaniu podmiotów w różnych sferach życia społecznego. Z kolei normy konstytutywne tworzą fakty, które John R. Searle definiuje jako fakty instytucjonalne, istniejące wyłącznie w systemie określonych reguł. Przy tym faktem instytucjonalnym jest czynność lub stan rzeczy, zdarzenie, którego główne atrybuty są określone właśnie przez normy konstytutywne, a cały sens posiadania faktów instytucjonalnych polega na uzyskiwaniu społecznej kontroli nad surowymi faktami, będącymi rzeczami, których cechy są określone przez swobodne uznanie stron uczestniczących w interakcjach społecznych [Searle 1999, s. 196 i 207].

Tak więc normy konstytutywne są ważniejsze od norm regulatywnych i pełnią dwie funkcje. Po pierwsze określają, jakie skutki prawne łączą się z pewnym zachowaniem, a po drugie – wskazują podmiotom prawnym, jak powinny się one zachować, aby wywołać zamierzone skutki prawne [Gizbert-Studnicki 1988, s. 111–112].

Proces instytucjonalizacji opiera się na trzech filarach – kognitywnym, regulacyjnym i normatywnym, które wyrastają z instytucji nieformalnych, ale dotyczą głównie instytucji formalnych. Filar regulacyjny oznacza istnienie przymusu i regulowanie zachowań na rynku przez określone zasady – w tym ustalenie wyrazistych ról społecznych i instytucjonalnych, ich monitorowanie i sankcje w razie odstępstw. Z kolei filar normatywny dostarcza podstaw legitymizacji, a filar kognitywny oznacza rozumienie znaczenia konstytutywnych zasad rynku przez podmioty na nim działające, rozumienie przez nie swoich interesów oraz działań innych podmiotów [Kozek 2013, s. 251–253].

W socjologii instytucje społeczne definiowane są z kolei jako „stosunkowo stabilne zestawy wartości, norm, statusów, które związane są z pewnym specyficznym obszarem ludzkiej aktywności” [Goodman 1997, s. 55]. Filozof i socjolog Herbert

Spencer dodaje, że „instytucje są tym, dzięki czemu dokonuje się przystosowanie niespołecznego z natury człowieka do współdziałania z innymi ludźmi. Terminy używane zamiennie to: stosunki społeczne, organizacja, rząd, kontrola, regulacja, system nacisków, ośrodki kontrolne, przymus” [za: Szacki 1981, s. 317]. Natomiast francuski badacz Emil Durkheim twierdzi, że instytucjami są „wszelkie wierzenia i sposoby postępowania ustanowione przez zbiorowość, których funkcją jest utrwalanie grupy przez zapewnienie w niej przewagi sił dośrodkowych nad odśrodkowymi” [za: Szacki 1981, s. 434].

Przytoczone wyżej definicje instytucji⁶ w nauce prawa i socjologii akcentują przede wszystkim funkcjonowanie grup i zbiorowości społecznych, takich jak rodzina, zbiorowość nabywców i sprzedawców oraz społeczeństwo. Uznają też znaczenie norm, reguł lub wzorców określających, co należy i czego nie należy czynić w danej grupie, oraz wskazują, że instytucje regulują działania i zachowania ludzkie w celu osiągnięcia ich zbieżności z treścią danej instytucji [Klimczak 2005, s. 15–16]. Podobne cechy odnoszą się też do pojęcia instytucji w nauce ekonomii, która dzieli instytucje na: formalne, nieformalne i instytucje-organizacje.

1.2.1. Instytucje formalne

Najprościej instytucje formalne zdefiniował Douglass C. North [1990b, s. 3], określając je jako „ustalone reguły gry (ang. *the rules of the game*) funkcjonujące w społeczeństwie lub bardziej precyzyjnie – wszelkie określone przez człowieka formy ograniczeń, które kształtują jego zachowania i stosunki międzyludzkie”. Podobnie definiuje instytucje Elinor C. Ostrom⁷ [1992, s. 19], twierdząc, że „instytucje to reguły, którymi posługują się jednostki, aby uporządkować specyficzne zależności występujące między nimi”.

Z perspektywy historycznej pierwszą definicję instytucji formalnych przedstawił jednak John R. Commons twierdząc, że „instytucje to społeczne ramy kontroli (ang. *collective action in control*), wyzwolenia (ang. *liberation*) oraz ukierunkowania działań indywidualnych (ang. *expansion on individual action*)” [Commons 1931, s. 648]. Podkreślił przy tym, że „instytucja to zbiorowe działanie” (ang. *collective action*) oddziałujące na jednostkę, kontrolujące ją, powodujące uwalnianie i ekspansję jej działania. Uznał jednocześnie, że zbiorowe działanie to coś więcej niż kontrola indywidualnych działań. Pisał bowiem, że „sam akt kontroli, na co wskazują czasowniki pomocnicze, jest wyzwoleniem indywidualnych działań od przymusu, dyskryminacji lub nieuczciwej konkurencji, za pomocą ograniczeń wprowadzanych na inne osoby. Zbiorowe działanie to też coś więcej niż przymus i wyzwolenie indywidualnego działania – jest to ekspansja woli jednostki daleko poza to, co może zrobić poprzez własne czyny” [Commons 1934, s.73].

⁶ Syntetyczny przegląd różnych definicji „instytucji” prezentuje też między innymi Janina Godłów-Legiędź [2010, s. 65–70].

⁷ W środowisku znana jako Lin Ostrom.

Commons wskazywał jednocześnie, że zbiorowe działanie obejmuje „wszelkie formy od niezorganizowanego zwyczaju do licznych działających organizacji, takich jak: rodzina, korporacja, związek branżowy, związek zawodowy, system rezerwy, państwo” [Commons 1931, s. 648]. Tym samym odnosił się też do pojęcia instytucji nieformalnej jako wyrazu postaw wynikających z przyjętych zwyczajów. Więcej uwagi poświęcał jednak regułom prawnym, wskazując, że współdziałanie podmiotów na rynku, na przykład poprzez kontrakty i transakcje czy powiązania organizacyjne, wymaga przejrzystych reguł prawnych.

Commons często używał przy tym terminu „instytucja” zamiennie z działającymi układami (ang. *going concern*) czy funkcjonującymi w praktyce społecznej regułami (ang. *working rules*) [Commons 1934, s. 146], które nieustająco zmieniają się z biegiem historii, i które wskazują – pod groźbą sankcji ze strony grupy – co jednostki powinny, mogą czy też muszą robić lub przeciwnie, czego nie powinny, nie mogą czy nie muszą robić [Champlin i Knoedler 2004, s. 5].

O wiązce działających reguł w kontekście instytucji pisała też wspomniana Elinor C. Ostrom. Reguły te są „używane do ustalenia, kto jest wybrany do podejmowania decyzji w danej dziedzinie, jakie działania są dozwolone lub ograniczone, jakie zasady i procedury należy stosować, jakich informacji należy dostarczyć i jakie płatności należy przekazać w zależności od indywidualnych działań. Wszystkie reguły zawierają omówienie zakazów i wymagań w odniesieniu do danego rodzaju działań lub ich wyników. Działającymi regułami są te reguły, które są aktualnie używane, monitorowane i zabezpieczane w odniesieniu do indywidualnych wyborów i podejmowanych działań” [Ostrom, za: Furubotn i Richer 2005, s. 6].

Z kolei Douglass C. North [1981, s. 201, 202] zakłada, że „instytucje dostarczają norm, w obrębie których istoty ludzkie wzajemnie na siebie oddziałują. Ustanawiają też stosunki współpracy i współzawodnictwa, które tworzą społeczeństwo, a konkretnie jego porządek ekonomiczny”. Według Northa „instytucje składają się ze zbioru ograniczeń nakładanych na zachowania jednostek w formie reguł i regulacji; ze zbioru procedur służących do wykrywania odchyłeń od reguł i regulacji; ze zbioru moralnych, etycznych, behawioralnych norm, które określają zakres, w którym ograniczony jest sposób, w jaki tworzone są i umocowane reguły oraz regulacje” [North 1984, s. 204]. Określa zatem, że instytucje obejmują ograniczenia formalne (na przykład reguły prawa, konstytucje), nieformalne (na przykład normy zachowań, konwencje, dobrowolne kodeksy zachowań) oraz charakterystyki ich wdrażania. Łącznie określają one strukturę bodźców we wspólnotach, a zwłaszcza w gospodarkach [North 1994, s. 360].

Podobnie do Northa, na związki instytucji formalnych i nieformalnych zwrócił też uwagę Svetozar Pejovich, definiując instytucje jako „prawny, administracyjny i zwyczajowy sposób uporządkowania ludzkich interakcji, który musi być zgodny z zasadami konstytucyjnymi” [Pejovich 2008, s. 67].

W kategoriach ogólnych instytucje formalne to zatem skodyfikowane normy prawne stanowiące różnego rodzaju ograniczenia. Zaliczamy do nich na przykład

prawo do własności prywatnej, prawo do pracy oraz wszelkie prawa zawarte w takich aktach, jak konstytucja, kodeks czy też w innych regulacjach dotyczących jakiegokolwiek organizacji (na przykład firmy, związku zawodowego, gospodarstwa rolnego, klubu sportowego, centrum kształcenia zawodowego). Regulują one zawieranie transakcji między podmiotami i są efektem działań organów tworzących prawo.

Według Lin Ostrom i jej męża – Vincenta, instytucje są przy tym projektowane i budowane przez ludzi, a następnie ograniczają lub pobudzają ludzi do określonych działań, wpływając na podejmowane przez nich decyzje i dokonywane wybory [za: Chmielewski 2013, s. 127].

1.2.2. Instytucje nieformalne

W ujęciu historycznym stara ekonomia instytucjonalna początkowo większą rolę przypisywała instytucjom nieformalnym. Uważano bowiem, że pierwotne są nieformalne reguły moralne, natomiast wtórne są normy prawne, czyli instytucje formalne. Legitymizacja tych ostatnich wyrasta ze wspólnoty kulturowej, czyli ze wspólnych norm i wartości.

Definiując pojęcie instytucji nieformalnych, natrafiamy jednak w literaturze przedmiotu na wiele niejasności. Thorstein B. Veblen [1919, s. 239] pisał, że instytucje społeczne to utrwalone zwyczaje myślenia wspólne dla ogółu ludzi. Opisywał je jako „dominujące sposoby myślenia uwzględniające poszczególne warunki społeczne, poszczególne funkcje jednostki i społeczności [...]”. Instytucje społeczne – czyli nawyki myślowe czy sposoby ujmowania zjawisk, które kierują ludzkim życiem – pochodzą z przeszłości. Są wytworami przeszłości, dostosowanymi do ówczesnych warunków, dlatego nigdy nie są w całkowitej zgodzie z wymogami teraźniejszości” [Veblen 1971, s. 171–173].

Veblen zwracał przy tym uwagę przede wszystkim na tzw. instynkty i nawyki myślowe. Instynkty były dla niego impulsami aktywizującymi człowieka. Po określeniu przez instynkt celu działania, to ostatnie jest kierowane przez ludzką świadomość. Czasami Veblen mówi też o instynktach jako silnych skłonnościach, które ujawniają się w określonych warunkach społeczno-kulturowych, a nawet podlegają ich działaniu i zostają po pewnym czasie zmodyfikowane⁸. W ujęciu natury ludzkiej, według Veblena, instynkty nakładają się, krzyżują i przenikają z elementami społeczno-kulturowymi. Dlatego też często zamiennie używa terminów: instynkt, nawyk, impuls, dyspozycja, skłonność czy postawa [za: Chmielewski 2011, s. 112].

⁸ Veblen mówił o instynktach: samozachowawczym, pracy (dobrej roboty, czyli pozytywnej postawy człowieka wobec pożytecznej pracy produkcyjnej, której towarzyszy negatywna ocena wszelkiego marnotrawstwa), rodzicielstwa, pokrewieństwa (opiekuńczej skłonności wobec rodziny i członków wspólnoty rodowej), bezinteresownej ciekawości, poznawania (czystej ciekawości poznania, która prowadzi do wytwarzania przekonań i wiedzy, wykorzystywanych w życiu praktycznym) czy o instynktownej skłonności do naśladownictwa tych, którzy coś osiągnęli [Veblen 1971].

Z kolei według Douglassa C. Northa instytucje nieformalne to wspomniane wcześniej reguły gry życia społecznego, określone przez człowieka zasady kształtujące interakcje (takie jak zwyczaje, obyczaje, zasady etyczne, mentalność), które ułatwiają kontakty społeczne [North 1994, s. 360]. Podobnie Geoffrey Hodgson [1994] wskazuje na działanie tradycji, zwyczaju i legalnych ograniczeń zmierzających do tworzenia trwałych i zrutyinizowanych wzorców zachowań.

O instytucjach nieformalnych w kontekście poziomów analizy instytucjonalnej pisze też Olivier E. Williamson. Według niego, instytucje nieformalne dotyczą kultury, zwyczajów, religii i tradycji. Jest to tzw. poziom „społecznego zakorzenienia” (ang. *social embeddedness*) Marka Granovettera [Granovetter 2005, s. 33–50], który nakłada ograniczenia na postępowanie jednostek, przyczyniając się do redukcji niepewności oraz zmniejszenia kosztów transakcji. Instytucje nieformalne są przy tym głęboko zakorzenione w świadomości społecznej ze względu na ich symbolikę i funkcjonalność, co powoduje, że ich zmiany nie dokonują się spontanicznie, ale bardzo wolno w procesach ewolucyjnych zachodzących na przestrzeni stuleci. Poziom ten tworzy zakorzenienie dla instytucji formalnych i publicznych, takich jak zasady konstytucyjne, prawa własności i prawa kontraktów [Williamson 2000, s. 596].

W kontekście przytoczonych definicji nasuwa się jednak pytanie o relacje między instytucjami nieformalnymi a kulturą. Wielu autorów utożsamia bowiem z instytucjami nieformalnymi zarówno religię i kulturę, jak i niepisane zasady społeczne, reguły, normy, kod zachowania, nawyki, konwencje, tradycję, język znaków, tabu, rytuałów czy „miękkie” zasady kształtujące się specyficznie i odrębnie dla każdej społeczności.

Tego typu podejście wiąże się z przekonaniem, że kultura przenika wszystkie sfery funkcjonowania społeczeństwa. Jak pisze Jerzy Wilkin [2015, s. 8], „realizując działania gospodarcze, jesteśmy zanurzeni w kulturze, chociaż bardzo często tego nie dostrzegamy i nie doceniamy. [...] Kultura jest najważniejszym źródłem bodźców, a one mają największe znaczenie dla wyboru kierunków i intensywności działań ludzkich”.

Jednocześnie jednak panuje zgodna opinia, że „nie ma nic bardziej nieokreślonego niż słowo kultura” [Herder 1962, s. 22]. Nie istnieje też jedna słuszna bądź powszechnie obowiązująca definicja kultury, stąd tak wiele kontrowersji nastrożają rozważania na tematy z nią związane [Helpa-Liszkowska 2012a, s. 96].

Definiując pojęcie kultury, mówimy o ogólnym poziomie rozwoju intelektualnego i moralnego danej osoby (czyli o kulturze osobistej), o stopniu sprawności w opanowaniu jakiejś dziedziny wiedzy (czyli o kulturze filozoficznej, estetycznej, muzycznej itp.), o poziomie rozwoju danego społeczeństwa (czyli o cywilizacji), o całościach dorobku materialnego i intelektualnego ludzkości (czyli o tradycji, sztuce) czy wreszcie – o przyjętych, podzielanych i głęboko zakorzenionych wartościach (czyli o kulturze normatywnej) [Encyklopedia PWN 2013].

W ujęciu normatywnym kultura opiera się na międzypokoleniowym przekazie norm, wartości i idei. Edwin Hutchins i Brian Hazelhurst [1992, s. 690] piszą, że rola kultury sprowadza się do „procesu, który pozwala doświadczeniom wcześniejszych generacji bezpośrednio wpływać na uczenie się późniejszych generacji”.

Jednocześnie każda jednostka w społeczeństwie może znaleźć swoje miejsce w wielu wspólnotach moralnych. Przykładowo za Geertem Hofstedem, Gertem Janem Hofstedem i Michaelem Minkovem [2011, s. 32–33] wyróżniamy:

- poziom kultury narodowej (lub kultur narodowych w przypadku emigrantów);
- poziom kultury związanej z przynależnością do grupy regionalnej, etnicznej, religijnej lub językowej, jako że większość narodów składa się z kulturowo różnych grup regionalnych, etnicznych, religijnych i językowych;
- poziom kultury związanej z przynależnością do danej płci;
- poziom kultury pokoleniowej, który oddziela dziadków od rodziców i rodziców od dzieci;
- poziom kultury klasy społecznej, związanej z możliwościami zdobycia wykształcenia i zawodem lub wykonywaną pracą;
- poziom kultury organizacyjnej lub korporacyjnej, związanej z rolą i stanowiskiem w danym miejscu pracy.

Na polu badań ekonomicznych szczególnie istotny staje się ten ostatni poziom, często utożsamiamy z pojęciem „kultury przedsiębiorczości” czy szerzej „kultury ekonomicznej”. Kultura ekonomiczna jest przy tym punktem wyjścia dla wielu innych definicji. Przez to pojęcie należy rozumieć zespół wartości, schematów poznawczych i wzorców zachowań warunkujących aktywność ekonomiczną danej zbiorowości, a także wspólny dla niej system oparty na konkretnych stosunkach produkcji [Marody i Kochanowicz 2007, s. 14–27]. Kulturę ekonomiczną określa ją czy wręcz utożsamiają [Gardocka 2005, s. 232]:

- elementy kapitału ludzkiego, takie jak: wiedza ogólna i profesjonalna, zdolności, aspiracje, motywacje, kreatywność itp.
- elementy kapitału społecznego, takie jak: system wartości, sposób organizacji życia społeczno-gospodarczego, sieci powiązań jednostek i sposoby komunikowania.

Kultura ekonomiczna jest zatem systemem opartym na wiedzy, wartościach i normach kulturowych, który znajduje odzwierciedlenie w instytucjach nieformalnych każdego rynku.

Swego rodzaju pochodną kultury ekonomicznej, tyle że w odniesieniu do konkretnych organizacji, przedsiębiorstw, instytucji i wszystkich jednostek podejmujących działalność gospodarczą, jest tzw. kultura organizacyjna (określana też mianem „kultury korporacyjnej”) [Hełpa-Liszkowska 2012a, s. 97]. Geert Hofstede definiuje ją jako „zbiorowe zaprogramowanie umysłu, które odróżnia członków jednej organizacji od drugiej” [Hofstede i Hofstede 2007, s. 297]. Można ją także określić jako „idee, znaczenia, wartości, normy podzielane przez wszystkich pra-

owników, a przekazywane nowym członkom organizacji w procesie socjalizacji” [Helpa-Liszkowska 2012a, s. 98]. Kultura ta zależy od czynników:

- zewnętrznych, takich jak: kultura kraju, w którym dana jednostka prowadzi działalność (i/lub kraju, z którego się wywodzi), oraz branża, w której przedsiębiorstwo prowadzi działalność;
- wewnętrznych, tj. wielkość danej jednostki, jej tradycje, a przede wszystkim tworzący ją ludzie.

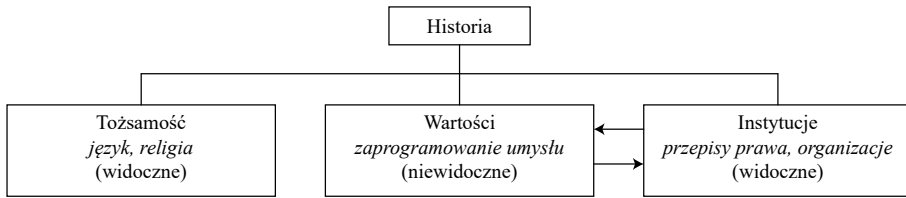
Analizując pojęcie instytucji nieformalnych, należy również pamiętać, że poszczególne wspólnoty moralne czy społeczeństwa różnią się nie tylko kulturą, ale także tożsamością. Tożsamość odpowiada na pytanie, do jakiej grupy przynależę, i jest często pochodną języka oraz afiliacji religijnej⁹. Tożsamość nie jest jednak trzonem kultury narodowej, ponieważ różnice w tożsamości są pochodną praktyk (wspólnych symboli, bohaterów i rytuałów), a niekoniecznie wartości. Wartości są natomiast ukryte i należą do niewidzialnego zaprogramowania naszego umysłu.

Państwa różnią się też historycznie ukształtowanymi instytucjami, przepisami, prawami, organizacjami zajmującymi się życiem rodzinnym, szkołami, opieką zdrowotną, biznesem, rządem, sportem, mediami, sztuką i nauką. Często uznaje się, że te instytucje są przyczynami różnic między krajami w myśleniu, odczuwaniu i działaniach. W rzeczywistości jednak instytucje są następstwem zaprogramowania umysłu i dostosowują się w sposobie funkcjonowania do kultury lokalnej. Już Charles-Louis de Montesquieu [1979, s. 461] twierdził, że „istnieje coś takiego jak «duch narodu» (czyli dzisiejsza kultura) i [...] że prawodawca powinien iść za duchem narodu..., gdyż nie ma nic lepszego od bezwiednego podążania za naturalnym głosem tego ducha”.

Dlatego też nie sposób zrozumieć instytucji (zarówno formalnych, jak i nieformalnych) bez ich kontekstu kulturowego, tak jak nie sposób zrozumieć kultury bez znajomości funkcjonujących w jej ramach instytucji. Geert Hofstede i współautorzy twierdzą nawet, że wartości danego kraju są silnie powiązane ze strukturą i funkcjonowaniem instytucji, a słabiej z różnicami w tożsamości (schemat 1.1).

Na podstawie zatem zaprezentowanego rozróżnienia można przyjąć, że kultura (rozumiana jako system wartości) jest podstawą tworzenia zarówno instytucji formalnych, jak i nieformalnych, w tym także tych na rynku pracy. W takim

⁹ Najogólniej za religię można uznać relację człowieka do różnie pojmowanej świętości (sacrum) i sfery boskiej, manifestującą się w wymiarze doktrynalnym (wiara), w czynnościach religijnych (kult), w sferze społeczno-organizacyjnej (Kościół, wspólnota religijna) i w sferze religijności indywidualnej (na przykład mistyka) [Rusecki 1997; Eliade 1999; Encyklopedia PWN 2001–2003]. Jako doktryna – religia formułuje poglądy na temat świata (kosmologia religijna) i człowieka (antropologia religijna). Kosmologia religijna umieszcza świat w perspektywie religijnej, opisując jego powstanie (kosmogeneza) oraz postać obecną, przedstawianą zwykle jako system sfer kosmicznych: nieba, ziemi, podziemi, połączonych osią kosmiczną (*axis mundi*) i rządzonych przez kosmiczne prawo czy zasadę. Natomiast antropologia religijna wyjaśnia kwestie pochodzenia człowieka (antropogeneza), określa jego istotę, a także sens i cel istnienia [Encyklopedia PWN 2001–2003].



Schemat 1.1. Źródła różnic pomiędzy krajami i grupami w zakresie tożsamości, wartości i instytucji

Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 37.

też ujęciu instytucje nieformalne można utożsamiać z postawami i zachowaniami uczestników rynku, do których zaliczamy na przykład skłonność do przestrzegania postanowień umowy, wzajemną pomoc, kooperację, zaufanie, sieć powiązań, dzielenie się informacjami. Określane są one w literaturze jako mechanizm oparty na zasadzie wzajemności, który ma charakter zachowań kolektywnych, czyli pojawia się dopiero w relacjach z innymi ludźmi. Tak rozumiana instytucja nieformalna występuje jako: zachowanie zbiorowe, systemy zaufania, opinia publiczna, ruchy społeczne, nowe autorytety, fanaberie i mody i jest głównym źródłem zmian społecznych [Ostoj 2012, s. 51; Coleman 1990, s. 43].

Postawy uczestników rynku widoczne są zatem w kapitale ludzkim i społecznym, które uznajemy za element kultury ekonomicznej. Dla kapitału ludzkiego i społecznego istotne są bowiem normy i wartości podzielane przez daną społeczność, które ukierunkowują zarówno działania indywidualne, jak i podejmowane wspólnie inicjatywy.

Pojęcia kapitału ludzkiego po raz pierwszy użył Theodore Schultz [1968, s. 61], uznając, że jest on „miarą rzeczywistnie w człowieku przydatności i przynosi określony dochód. Kapitał ten afirmuje wrodzone zdolności i talent, a także wykształcenie i otrzymane kwalifikacje”. Z kolei Gary Becker rozwinął tę ideę, dostrzegając skuteczność inwestycji w kapitał ludzki i formułując ekonomiczne podejście do zachowania ludzkiego [Becker 1993, s. 54].

W kategoriach ogólnych kapitał ludzki traktować można więc jako zasób wiedzy, zdolności, umiejętności, talentu, zaradności, przedsiębiorczości, energii vitalnej, a także zdrowia zawartego w ludziach, możliwych do pomnażania poprzez właściwe inwestycje. Są to więc inaczej „atrybuty populacji mające określoną wartość, którą można zwiększać poprzez właściwe inwestowanie” [Wronowska 2012, s. 20]. W takich kategoriach można uznać kapitał ludzki za czynnik rozwoju gospodarczego¹⁰, którego trzonem są wykształceni ludzie, z wysokim poziomem intelektualnym, obszerną wiedzą, a także chęcią tworzenia nowej wartości [Salikhov 2012, s. 15–18; Hejnicka-Bezwińska 2008, s. 483]. Współcześnie w tzw. nowej

¹⁰ O kapitale ludzkim jako czynniku przewagi konkurencyjnej więcej między innymi w pracy pod redakcją Danuty Kopycińskiej [2009].

teorii wzrostu kapitał ludzki w coraz mniejszym stopniu rozumiany jest jednak jako kwalifikacje i przygotowanie zawodowe. Rośnie natomiast znaczenie elementów uwarunkowanych kulturowo, czyli zachowań, wyrażających się między innymi kompetencjami i umiejętnościami ich wykorzystania, normami moralno-obyczajowymi, postawami czy nawet stylem życia [Orczyk 2006, s. 100]. Wraz z rosnącym kapitałem ludzkim powinna wzrastać też świadomość społeczna, a w konsekwencji – także kapitał społeczny.

Pojęcie kapitału społecznego wprowadził do literatury James Coleman [1990], twierdząc, że relacje między jednostkami mogą być traktowane w kategoriach zasobów tworzących kapitał danej społeczności. Najbardziej jednak znane definicje kapitału społecznego są autorstwa Roberta Putnama, Francisca Fukuyamy i Pierre'a Bourdieu.

Według zatem Roberta Putnama kapitał społeczny odnosi się do „takich cech organizacji społeczeństwa, jak zaufanie, normy i powiązania, które mogą zwiększyć sprawność społeczeństwa, ułatwiając skoordynowane działania”. Dodaje on też, że „tak jak i inne postaci kapitału, kapitał społeczny jest produktywny, umożliwia bowiem osiągnięcie pewnych celów, których nie dałoby się osiągnąć, gdyby go zabrakło [...]. Na przykład grupa, której członkowie wykazują, że są godni zaufania i ufają innym, będzie w stanie osiągnąć znacznie więcej niż porównywalna grupa, w której brak jest zaufania [...]. Spontaniczna współpraca jest łatwiejsza dzięki kapitałowi społecznemu” [Putnam 1995, s. 258].

Z kolei Francis Fukuyama podkreślał, że kapitał społeczny jest umiejętnością współpracy międzyludzkiej w obrębie grup lub organizacji w celu realizacji wspólnych interesów. Zdolność do łączenia się w grupy zależy między innymi od stopnia, w jakim dana społeczność uznaje i podziela określony zbiór wartości czy norm, oraz od tego, w jakim stopniu członkowie tej społeczności potrafią poświęcić indywidualne dobro dla dobra grupy [Fukuyama 1997, s. 20]. Z umiejętności dzielenia poglądów i wartości wywodzi się też pojęcie zaufania. Według Fukuyamy, „zaufanie to mechanizm oparty na założeniu, że innych członków danej społeczności cechuje uczciwe kooperatywne zachowanie oparte na wspólnie wyznawanych normach. [...] Normy te mogą obejmować głęboko zakorzenione wartości dotyczące Boga i sprawiedliwości, ale także formy regulacji, na przykład standardy obowiązujące w danej profesji lub przyjęte normy zachowania” [Fukuyama 1997, s. 38 i 64]. Tak rozumiane zaufanie stanowi przy tym istotną i wymierną wartość ekonomiczną [Stokowska 2006, s. 128–129].

Pierre Bourdieu definiuje natomiast kapitał społeczny jako „zbiór rzeczywistych i potencjalnych zasobów, jakie związane są z posiadaniem trwałej sieci mniej lub bardziej zinstytucjonalizowanych związków wspartych na wzajemnej znajomości i uznaniu lub, inaczej mówiąc, z członkostwem w grupie, która dostarcza każdemu ze swych członków wsparcia w postaci kapitału posiadanego przez kolektyw, wiarygodności, która daje im dostęp do kredytu w najszerszym sensie tego słowa” [Bourdieu 1985, s. 248].

Sieci społecznych relacji i powiązań są zatem jednym z głównych elementów kapitału społecznego [Putnam 1993, s. 66]. Inaczej są to powiązania między jednostkami „kumulowane w drodze interakcji” następujących w życiu rodzinnym, w miejscu zamieszkania, w trakcie pracy, w czasie rekreacji, działalności społecznej czy publicznej [Lin 2001, s. 17]. Kapitał społeczny zmienia się więc wraz ze zmianą więzi międzyludzkich.

Kapitał społeczny ułatwia negocjacje, obniża koszty transakcji, skraca proces inwestycyjny (zmniejsza prawdopodobieństwo zaskarżania kolejnych decyzji władz administracyjnych), zmniejsza korupcję, zwiększa rzetelność kontrahentów, sprzyja długoterminowym inwestycjom i dyfuzji wiedzy, zapobiega nadużywaniu dobra wspólnego i zwiększa solidarność międzygrupową, a także poprzez rozwój sektora trzeciego w gospodarce sprzyja społecznej kontroli działania władz [Sztompka 2007].

1.2.3. Instytucje – organizacje

Nowa ekonomia instytucjonalna wiele miejsca poświęca też powszechnemu rozumieniu instytucji w kontekście istnienia organizacji. W ustawodawstwie organizacja oznacza jednostkę instytucjonalną, czyli elementarne centrum podejmowania decyzji gospodarczych, charakteryzujące się jednolitym systemem rachunkowości i autonomią w podejmowaniu decyzji związanych ze spełnianiem jego podstawowych funkcji¹¹.

Początkowo Douglass C. North twierdził, że organizacje i instytucje to dwa odrębne byty. Według niego instytucje tworzą zasady czy „reguły gry”, natomiast organizacje są „graczami” w ramach funkcjonowania tych reguł dążącymi do osiągnięcia przyjętego celu. Celem instytucji jest przy tym zmniejszenie niepewności poprzez uporządkowanie relacji międzyludzkich. Nie ma jednak gwarancji, że efekt będzie zgodny z kryterium efektywności w sensie ekonomicznym [North 1992, s. 13]. Dodatkowo wzajemne oddziaływanie reguł i graczy wpływa na charakter instytucjonalnej zmiany [North 2005, s. 59].

Autor ten pisał również, że „musimy wyraźnie odróżnić pojęciowo reguły od graczy. Celem reguł jest określenie rodzaju gry. A celem drużyny jest wygrana w ramach przyjętych reguł – przez połączenie umiejętności, strategii i koordynacji; czasem gra jest fair, a czasem są faule. Tworzenie strategii i drużyny należy postrzegać jako proces odrębny od procesu tworzenia i ewolucji reguł, a w konsekwencji od samych reguł” [North 1990b, s. 5].

North dodawał też, że „organizacje składają się z grup jednostek związanych wspólnymi celami. Przedsiębiorstwa, związki zawodowe, zrzeszenia – to przykłady organizacji ekonomicznych; partie polityczne, senat, urzędy kontroli i regulacji – to przykłady organizacji politycznych; kościoły, kluby są z kolei przykładami organizacji społecznych” [North 2005, s. 60].

¹¹ Polska Klasyfikacja Działalności (PKD) [Dz.U. Nr 33, poz. 289 i Nr 165, poz. 1727].

W rzeczywistości gospodarczej zasady nie mogą jednak funkcjonować bez organizacji i w tym sensie organizacje można traktować jako instytucje. Na tym tle zarysował się spór między Geoffreyem Hodgsonem a Douglassem C. Northem, w którym ten ostatni ostatecznie zgodził się z poglądem, że organizacje stanowią specyficzny typ instytucji [Hodgson 2004, s. 428]. Według Hodgsona „instytucje to stabilne systemy utrwalonych i społecznie uznanych reguł, które tworzą społeczne interakcje. Ograniczają one i zarazem umożliwiają ludzkie zachowania [...]. Nie są to jednak tylko zasady, ale system zasad społecznych. Język, systemy pieniądza, prawa, wagi i miary, przepisy ruchu drogowego, zasady zachowania przy stole, przedsiębiorstwa (i wszystkie inne organizacje) – to wszystko są organizacje” [Hodgson 2004, s. 424–425 i 430].

W praktyce bowiem organizacje stanowią raczej formę funkcjonowania instytucji. Niektóre z organizacji mają jednak tendencję do ich „instytucjonalizacji”, czyli budowania jednostek zorganizowanych w grupy, do czego przyczynia się zbiorowe działanie dla osiągnięcia wspólnych celów. Organizacje składają się w istocie ze struktur lub sieci i zakładają istnienie określonych zasad członkostwa, kontaktowania się czy zwierzchnictwa.

Z poglądem o tożsamości pojęcia instytucji i organizacji zgadza się też Olivier E. Williamson, który traktuje je łącznie. Instytucją jest więc dla niego zarówno tradycja, jak i współczesna korporacja. Pisze: „firmy, rynki i związane z nim kontraktowanie są ważnymi instytucjami ekonomicznymi. Są one także ewolucyjnym wynikiem fascynującej serii innowacji organizacyjnych” [Williamson 1998, s. 29]. Używa tych pojęć nawet w tytule jednej ze swoich książek *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu. Firmy, rynki, relacje kontraktowe*, podkreślając w treści książki, że „analiza ekonomicznych instytucji kapitalizmu nie zajmuje, niestety, wysokiej pozycji w programach badawczych nauk społecznych”, co jego zdaniem można częściowo wyjaśnić „przyrodzoną złożonością tych instytucji” [Williamson 1998, s. 29].

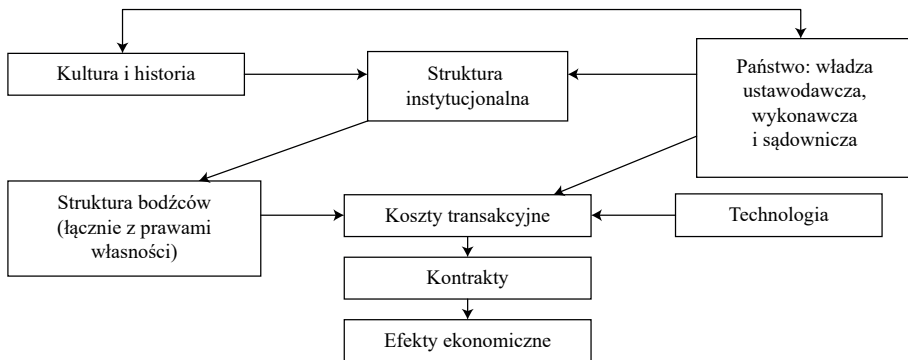
1.3. Struktura rynku w ujęciu ekonomii instytucjonalnej

Obszar, który nazywamy instytucjonalnym, stanowi coś na „kształt mapy pojęciowej świata, mapy wzorów postępowania [...]. Mapa ta pozostawia wiele do naszej własnej interpretacji, a legendę do niej w pewnym zakresie każdy pisze sam (co nie znaczy, że dowolnie)” [Kostro 2004, s. 76].

Taka mapa instytucjonalna może być jednocześnie rozumiana w kategoriach matrycy instytucjonalnej. Pojęcie to definiuje między innymi Wacław Stankiewicz, dowodząc, że „jeśli ogólnie przez matrycę rozumieć będziemy pewną pierwotną formę, model, wzorzec pozwalający reprodukować jakieś całości, to matryca instytucjonalna jest wyjściowym, trwałym wzorcem i zbiorem bazowych instytucji społecznych, który powstał w okresie utrwalania się więzi plemiennych i tworzenia się władzy państwowej. Ma ona inwariantny charakter, to znaczy że jest wzboga-

cana, nie tracąc swej istoty. Kolejne pokolenia instytucji społecznych nie są prostymi replikami (klonami), mogą się układać w skomplikowane struktury, ale ich szkieletem czy też armaturą, konstrukcją nośną zapewniającą spójność – zawsze będzie matryca (macierz) instytucjonalna” [Stankiewicz 2012a, s. 61].

W takim ujęciu struktura instytucjonalna z jednej strony jest owocem ukształtowanym i oddziedziczonym w historycznym procesie ewolucji kulturalnej, na który wpływ mają normy i wartości, a z drugiej – na rozwój tej struktury wpływa samo państwo z jego władzą ustawodawczą, wykonawczą i sądowniczą, wprowadzając określone reguły i normy formalne. Dodatkowo państwo, poprzez postawy swoich agentów, wpływa też na poziom kosztów transakcyjnych oddziałujących na kształt systemu instytucjonalnego. Jednocześnie koszty te uzależnione są od struktury bodźców zakorzenionych w instytucjach, a opartych głównie na prawach własności i postępie technologicznym. Koszty te dalej wpływają na kontrakty, których analiza prowadzi ostatecznie do oceny efektów ekonomicznych funkcjonowania ustroju społeczno-gospodarczego (schemat 1.2).



Schemat 1.2. Powiązania instytucjonalne w gospodarce

Źródło: Stankiewicz 2012a, s. 188.

W systemie instytucjonalnym niezwykle ważnym składnikiem jest zatem państwo. Czynnikiem sprawczym pojawienia się i utrwalenia „władzy państwowej” jest konieczność wprowadzenia ładu, likwidowanie konfliktów i zapobieganie im w relacjach wymiany, które zawiązują się między dwiema stronami rynku. Władza to przy tym „zdolność narzucania kosztu, gdyż ingerencja w dwustronną relację wymiany rodzi zawsze dodatkowe nakłady” [Barzel 2002, s. 18].

W takim ujęciu funkcje państwa sprowadza się do roli „strażnika” ładu instytucjonalnego. Samo pojęcie ładu instytucjonalnego jest jednak często utożsamiane z pojęciem równowagi instytucjonalnej¹². Warto więc zauważyć, że ład instytucjonalny to pojęcie wywodzące się z idei porządku (ordo). Jak zauważa Michał

¹² Pojęcie równowagi instytucjonalnej zostanie bliżej omówione w punkcie 1.4.4.

G. Woźniak, „ład instytucjonalny jest wyznacznikiem sprawności systemu ekonomicznego, a sprawność ta materializuje się poprzez jego zdolność do efektywności ekonomicznej, stabilizacji procesów realnych i mechanizmu funkcjonowania gospodarki, wzrostu gospodarczego, równowagi ekonomicznej oraz generowania sprawiedliwych, tj. ekonomicznie uzasadnionych i społecznie akceptowalnych nierówności dochodowo-majątkowych” [Woźniak 2005, s. 21].

Przeciwnieństwo ładu, czyli nieład instytucjonalny, zwiększa niepewność gospodarowania, ponieważ w takich warunkach prawa i przywileje jednostek oraz organizacji można zagarnąć, co wprowadza zamęt w istniejących stosunkach wymiany na rynkach zarówno politycznych, jak i ekonomicznych [North 2014, s. 111].

Warto też pamiętać, że jeśli ład instytucjonalny ma charakter inkluzyjny (czyli zapewnia maksymalnej liczbie ludzi dostęp do zasobów czynników produkcji), to społeczeństwo rozwija się szybciej, bo wszyscy uczestniczą w wytwarzaniu i podziale dobrobytu. Jeśli jednak instytucje mają charakter ekstrakcyjny (czyli służą ochronie interesów nielicznej grupy podmiotów), to trudno uzyskać pozytywne efekty w postaci trwałego wzrostu gospodarczego.

Skuteczne projektowanie ładu instytucjonalnego rynku wymaga objaśnienia nie tylko tego, jak zachowuje się jednostka gospodarująca, ale również, dlaczego podejmuje ona takie a nie inne decyzje ekonomiczne. Jednostki gospodarcze mają naturalną skłonność do popadania w konflikty społeczne. Dlatego państwo, aby łagodzić powstające konflikty, stanowi normy prawne oraz prowadzi politykę gospodarczą. Problemem jest jednak precyzyjne rozróżnienie samych instytucji (reguł) i polityki gospodarczej. Niektórzy autorzy proponują na przykład traktowanie instytucji jako zasobu, a polityki ekonomicznej jako przepływu [Wojtyna 2008, s. 26–32].

Zwolennicy instytucjonalizmu twierdzą też, że stabilny porządek rynkowy może powstać tylko w społeczeństwie, w którym istnieje już macierz (struktura) nieformalnych norm społecznych i moralnych, a więc i ograniczenia dotyczące zachowania jednostek, kształtujące stopień wzajemnego zaufania i akceptację pewnych wartości. Dopiero na wyższym szczeblu ewolucji instytucja państwa wprowadza normy formalne, ułatwiające wymianę, choć pod warunkiem że nie będą one sprzeczne z normami nieformalnymi.

Warto też podkreślić, że porządek instytucjonalny nie może być utożsamiany tylko i wyłącznie z systemem norm prawnych. Jego fundamentem są bowiem też działania i zachowania. Ład instytucjonalny zależy zatem od stopnia internalizacji norm prawnych, a istotny wpływ na tę internalizację ma system wymiaru sprawiedliwości, jego funkcjonowanie oraz koszty korzystania z jego usług. Tak więc za cel ekonomii instytucjonalnej można uznać zgodność istniejącego ładu instytucjonalnego z normatywnymi teoriami sprawiedliwości społecznej [Matysiak 2006, s. 40].

Ponadto „ład instytucjonalny jest koniecznym (choć niewystarczającym) warunkiem długookresowego wzrostu gospodarczego. Jest też koniecznym (lecz niewystarczającym) warunkiem stworzenia i podtrzymywania rozmaitych warun-

ków, od których zależą wolność osobista i własność prywatna, łączone przez nas ze społeczeństwem konsensualnym lub demokratycznym. Lepsze poznanie podstawowych źródeł ładu i nieładu oraz przejście od jednego do drugiego stanu jest też konieczne do zrozumienia procesu zmiany gospodarczej” [North 2014, s. 109].

1.3.1. Poziomy analizy ekonomicznej według Oliviera E. Williamsona

Strukturę instytucjonalną rynku można opisać w przejrzysty sposób, wykorzystując koncepcję poziomów analizy ekonomicznej Oliviera E. Williamsona. Według niego instytucje dzielimy na cztery grupy (poziomy), w zależności od stopnia ich zakorzenienia w świadomości społecznej, podatności na zmiany i oddziaływania na procesy gospodarcze [Williamson 2000, s. 597]. Są to:

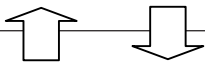
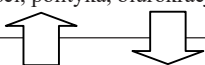
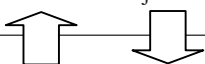
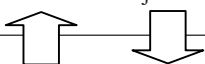
- instytucje nieformalne,
- instytucje formalne (środowisko instytucjonalne),
- reguły zawierania transakcji (zarządzanie),
- warunki podejmowania decyzji ekonomicznych (alokacja zasobów).

Wyższe poziomy nakładają ograniczenia na niższe poziomy, natomiast niższe oddziałują na wyższe na zasadzie sprzężenia zwrotnego. Williamson dowodzi przy tym, że instytucje formalne pełnią swoje funkcje właściwie (doprowadzając gospodarkę do akceptowalnej równowagi), jeżeli są wspierane przez instytucje nieformalne.

Poziom pierwszy analizy instytucjonalnej według Williamsona dotyczy – jak już zauważono wcześniej – kultury, zwyczajów, religii i tradycji [Williamson 2000, s. 596] (tabela 1.1). Poziom drugi obejmuje z kolei środowisko instytucjonalne (prawo, politykę, biurokrację, uprawnienia własnościowe). Dokonywane są tu wybory między ograniczeniami, a nie w ramach ograniczeń. Instytucje te określają „reguły gry” w życiu gospodarczym, społecznym i politycznym, a najważniejsze znaczenie przypisuje się uprawnieniom własnościowym (ang. *property rights*) [Williamson 2000, s. 598]. Uprawnienia własnościowe zawierają prawa związane z używaniem i czerpaniem korzyści z obiektów fizycznych lub pracy intelektualnej oraz prawa do żądania pewnych zachowań ze strony innych jednostek [Furubotn i Richter 1997, s. 5].

Kolejny, trzeci poziom to sfera kontraktów, transakcji, zarządzania procesem ekonomicznym w ramach firmy i organizacji gospodarczej. O ile poziom drugi zawiera „reguły gry”, o tyle na poziomie trzecim toczy się gra ekonomiczna [Williamson 2000, s. 599]. Najistotniejsze są tu reguły zawierania transakcji, które mają na celu minimalizowanie jej kosztów, do których możemy zaliczyć na przykład koszty poszukiwania potrzebnych informacji, koszty negocjacji z nabywcami, koszty sporządzenia kontraktu, koszty monitorowania drugiej strony dla sprawdzenia, czy realizuje ona warunki kontraktu, koszty egzekwowania kontraktu i ściągania odszkodowań, gdy druga strona nie dotrzymała swoich zobowiązań, czy koszty

Tabela 1.1. Poziomy analizy ekonomicznej według Oliviera E. Williamsona

Poziom analizy	Częstotliwość zmiany (lata)	Cele działania
Instytucje nieformalne (kultura, zwyczaje, tradycje, normy) 	$10^2 - 10^3$	zmiana następuje w sposób spontaniczny
Środowisko instytucjonalne (formalne reguły gry, prawa własności, polityka, biurokracja) 	$10 - 10^2$	optymalizacja struktur formalnych: wybór ekonomiczny 1. stopnia
Zarządzanie (przebieg gry, kontakty, dostosowywanie struktur zarządzania do cech transakcji) 	$1 - 10$	optymalizacja struktur zarządzania: wybór ekonomiczny 2. stopnia
Alokacja zasobów (zatrudnienie, ceny i ilości, dostosowywanie bodźców) 	ciągła zmiana	optymalizacja struktur produkcji: wybór ekonomiczny 3. stopnia

Źródło: opracowano na podstawie: Williamson 2000, s. 597.

ochrony praw własności przed osobami trzecimi. Na wysokość tych kosztów mają wpływ określone cechy transakcji, w tym głównie charakter zasobów zaangażowanych w transakcję (wyspecjalizowane czy uniwersalne), częstotliwość przeprowadzania transakcji czy stopień związanej z nią niepewności [Williamson 1981, s. 458–477; Iwanek i Wilkin 1998, s. 56; 74–75].

Najniższy poziom, gdzie najważniejsza staje się jednostka gospodarcza (podmiot), to bieżący obszar alokacji zasobów. Zachodzi tu bieżąca, stała optymalizacja i podejmowane są jednostkowe decyzje dotyczące technik produkcji oraz jej wielkości, a ramy dla tych decyzji wyznaczają alternatywne struktury organizacyjne (poziom trzeci) wraz z regułami gry (poziom drugi) [Williamson 2000, s. 600].

Należy też podkreślić, że z punktu widzenia teorii wpisujących się w nową ekonomię instytucjonalną najwyższy poziom, na którym zostały umieszczone najwolniej zmieniające się instytucje nieformalne tworzące podłoże gospodarki, analizowany jest w ramach ogólnej teorii społecznej. Niższy segment tworzą instytucje polityczno-prawne analizowane na gruncie teorii praw własności. Na kolejny poziom zostały wpisane reguły decydujące o relacjach pomiędzy podmiotami gospodarczymi a rynkiem określające struktury organizacyjne i zarządcze, które analizowane są z zastosowaniem teorii kosztów transakcyjnych, najniższy zaś poziom stanowią procesy alokacyjne badane za pomocą narzędzi ekonomii neoklasycznej [Williamson 2000, s. 597; Godłów-Legiędź 2005, s. 174].

1.3.2. System instytucjonalny w ujęciu Douglassa C. Northa

Według Douglassa C. Northa system instytucjonalny złożony jest z instytucji formalnych i nieformalnych oraz tzw. stopnia przestrzegania ukształtowanych reguł, czyli sposobu ich egzekwowania, które wspólnie określają strukturę bodźców w społeczeństwie [North 1994, s. 360]. Widoczne jest tu nawiązanie do Gustava von Schmollera – przedstawiciela młodszej szkoły historycznej, który twierdzi, że instytucje to zestaw formalnych i nieformalnych zasad wraz z mechanizmami służącymi ich egzekwowaniu. Postrzega on instytucje jako „fragmentaryczny porządek życia społecznego, określający poszczególne cele i mający zdolność niezależnego przechodzenia dalszej ewolucji. Porządek ten daje mocną podstawę dla kształtowania relacji w społeczeństwie w długim okresie, takich jak: własność, poddaństwo, niewolnictwo, małżeństwo, opiekuńczość, mechanizm rynkowy, system monetarny, wolność wymiany” [Furubotn i Richter 1997, s. 6].

North uznaje też, że układ instytucjonalny składa się z tzw. jądra – czyli matrycy instytucjonalnej (ang. *institutional matrix*), która jest zbiorem bazowych instytucji społecznych, oraz z instytucjonalnych ram (ang. *institutional framework*), jak też z tzw. rusztowań (ang. *scaffolds*) [North 2014, s. 51–67; Hockuba 2001, s. 13]. Na ramy instytucjonalne składają się: struktura polityczna określająca, jak podejmiemy i łączymy decyzje polityczne, struktura praw własności określająca formalne bodźce ekonomiczne oraz struktura społeczna – normy i konwencje – określająca nieformalne bodźce w gospodarce. Dodatkowo struktura instytucjonalna odzwierciedla nagromadzone z upływem czasu przekonania społeczeństwa, a zmiana ram instytucjonalnych jest zwykle procesem przyrostowym, odzwierciedlającym ograniczenia, które przeszłość nakłada na teraźniejszość i przyszłość [North 2014, s. 52].

Istnieją też tzw. rusztowania kształtujące interakcję ludzi. Jak zauważa North, „wznoszone przez ludzi rusztowania nie tylko definiują grę ekonomiczną i polityczną, lecz także określają, kto będzie miał udział w procesie podejmowania decyzji. Wyznaczają też formalną strukturę bodźców i środków zniechęcających, które są pierwszym przybliżeniem granic dopuszczalnych wyborów. Rusztowanie takie jest jednak czymś znacznie więcej. Jest to w równym stopniu nieformalna struktura norm i kodeksów postępowania. A ponadto jest sposobem, w jaki struktura instytucjonalna oddziałuje i reaguje na inne czynniki, wpływające zarówno na cechy demograficzne społeczeństwa, jak i na zmiany zasobu wiedzy” [North 2014, s. 55].

Rusztowania wznoszone przez ludzi składają się z kapitału fizycznego i kapitału ludzkiego. Kapitał fizyczny to wszelkie zgromadzone przez ludzi narzędzia, techniki i instrumenty, którymi dysponują, aby kontrolować środowisko. Z kolei kapitał ludzki to zasób wiedzy posiadany przez ludzi, ucieleśniony w ich przekonaniach, oraz instytucje tworzone na gruncie tych przekonań [North 2014, s. 52].

Powstająca matryca instytucjonalna (czyli jądro systemu) narzuca surowe ograniczenia na pole wyborów uczestników rynku, gdy starają się modyfikować instytucje w celu poprawy swojej pozycji ekonomicznej lub politycznej. Stale też

zachodzi zmiana matrycy instytucjonalnej, a kluczem do zrozumienia procesu zmiany jest intencjonalność graczy „rozgrywających” zmianę instytucjonalną oraz ich zdolność do pojmowania problemów gospodarczych. North sugeruje nawet, że w przeszłości i w dzisiejszym świecie wzrost gospodarczy był i jest epizodyczny, ponieważ albo w zamiarach graczy nie leżał dobrobyt społeczny, albo na tyle źle rozumieli problemy gospodarcze, że konsekwencje ich działań rozmięły się z intencjami [North 2014, s. 3]. Jądro systemu (czyli matrycę instytucjonalną) stale obudowują też instytucje pochodne (komplementarne), które muszą być jednak zgodne z instytucjami jądra. Matryca instytucjonalna składa się bowiem z kluczowych wzajemnie powiązanych instytucji, które przesądzają o charakterze całego systemu instytucjonalnego będącego źródłem trwałości i ciągłości społeczeństwa. Dzięki tej matrycy powstaje „świat” instytucji [North 2005, s. 10].

Dla Northa struktura instytucjonalna stanowi zatem *continuum* z niepisanymi tabu, zwyczajami i tradycjami z jednej strony, a z drugiej – z konstytucją, ustawodawstwem i prawami rządzącymi przestrzenią polityczną, ekonomiczną i społeczną. Instytucje zakazują, pozwalają lub narzucają określone działania w sferze politycznej, ekonomicznej czy społecznej. Ważne jest jednak to, że zarówno instytucje formalne, jak i nieformalne są istotne. Brak bowiem reguł formalnych prowadzi do powstania i utrwalenia się zwyczajów, praw, zaufania i zasad normatywnych konstytuujących nieformalną strukturę instytucjonalną [Aron 2000, s. 103]. Istnieje zatem bliski związek instytucji formalnych i nieformalnych. Instytucje formalne można przy tym zmieniać dekretem, a instytucje nieformalne ewoluują w sposób, który wymyka się na razie zrozumieniu [North 2014, s. 53]. Ważne jest też to, że instytucje ekonomiczne muszą ostatecznie wspierać się na instytucjach politycznych [North 2014, s. 123].

North pisał też o wpływie determinant kulturowych, które wyjaśniają przyczyny różnic i zmian w instytucjonalnych warunkach działania ludzi. Według niego „przekonania ludzi wpływają na dokonywane przez nich wybory, a te z kolei zapoczątkowują zmiany w krajobrazie ludzkim [...] Struktura rynku gospodarczego odzwierciedla przekonania tych, którzy są w stanie tworzyć reguły gry i którzy wprowadzają reguły mające przynosić pożądane przez nich skutki” [North 2014, s. 24 i 52]. Różnice rozwojowe wynikają zatem z odmiennych systemów przekonań (ideologii) w różnych społeczeństwach oraz z różnic w charakterze państwa – siły, która ustanawia lub przynajmniej egzekwuje podstawową, zwłaszcza współcześnie, część reguł, nazywanych zwykle instytucjami formalnymi [North 2014, s. XII].

1.4. Równowaga instytucjonalna

1.4.1. Instytucjonalna efektywność i skuteczność

W praktyce gospodarczej instytucjonalna efektywność (ang. *efficiency*) często utożsamiana jest z instytucjonalną skutecznością (ang. *effectiveness*). Literatura przedmiotu wskazuje jednak, że instytucjonalna efektywność to zdolność instytucji do pobudzania lub ograniczania działań ludzkich w procesach osiągnięcia założonych celów. Z kolei instytucjonalna skuteczność to – z punktu widzenia społecznego dobrostanu – takie układy ograniczeń i bodźców czy pobudek działań ludzkich, które umożliwiają godzenie działań indywidualnych i zbiorowych (zwykle zorganizowanych) z racjonalnością społeczną [Chmielewski 2011, s. 204]. Ważne jest też to, że efektywność instytucji społecznych bywa różna, wyższa lub niższa, ale nigdy nie jest idealna czy optymalna. Działalność instytucji i organizacji cechują bowiem różnego rodzaju ograniczenia i niesprawności [Chmielewski 2011, s. 203].

Aby ocenić instytucjonalną skuteczność, należy zastosować pewne miary czy standardy, a wcześniej – względnie jasno określić cele instytucji. Cele te łączą się ściśle z kwestiami sprawności organizacyjnej, która z kolei wiąże się z dylematami zbiorowego działania. Ponadto ważne jest, aby przy ocenie instytucjonalnej skuteczności założyć wysoce zmienne otoczenie generujące niepewność i różnego rodzaju ryzyko [Chmielewski 2011, s. 204].

Jeżeli przyjmiemy za Waławem Jarmołowiczem [2010, s. 41], że „rynek to mechanizm rynkowy wraz z towarzyszącą mu infrastrukturą”, to jego „dobre działanie” ma miejsce wtedy, gdy zapewnia swoim uczestnikom możliwość realizowania założonych celów. Do celów tych w praktyce należy przede wszystkim możliwość uzgodnienia ceny umożliwiającej zawarcie transakcji, a także na przykład szybkość transakcji oraz niskie koszty transakcyjne. Istotną cechą prawidłowo działającego rynku będzie także jego zdolność do szybkiego przywracania stanu równowagi naruszonego przez różnego typu wstrząsy popytowo-podażowe.

Instytucjonalniści mówią też o „źle funkcjonujących instytucjach” i „instytucjonalnych konfliktach” oraz wyróżniają na przykład „źle działające, antyspołeczne instytucje” czy „nieprawie instytucje”, wśród których znajdują się „hazard, prostytutka, gangsterstwo, czarne rynki, meliny paserów, profesjonalna przestępczość, nielegalna produkcja i dystrybucja” [Hughes 1984, s. 99].

Jak pisze Grzegorz Kołodko, „instytucje mogą być złe i dobre. Złe instytucje – powodujące stagnację – to takie, które zniechęcają do podejmowania wysiłków i ryzyka towarzyszącego działalności gospodarczej, blokując ludzką przedsiębiorczość. Skostniała biurokracja i scentralizowane zarządzanie przedsiębiorstwami państwowymi to też instytucje. Mafia i zorganizowana przestępczość to instytucje. Pranie brudnych pieniędzy i korupcja to też instytucje [...]. Natomiast dobre instytucje – służące rozwojowi – to takie, które przede wszystkim gwarantują bez-

pieczeństwo obrotu gospodarczego oraz sprzyjają postępowi technicznemu i społecznemu” [Kołodko 2008, s. 294].

Tak więc dopiero odpowiednia konfiguracja instytucjonalna może usprawnić funkcjonowanie konkretnego rynku jako systemu. Spójny układ instytucji daje bowiem szansę na utrzymanie długookresowej równowagi i zwiększa stopień adaptacji systemu jako całości [Gardawski 2005, s. 191].

1.4.2. Grupy interesu, renta polityczna i ekonomiczna

Analizą grup interesu zajmuje się przede wszystkim nowa ekonomia instytucjonalna. Grupa interesu (ang. *interest group*) najczęściej jest definiowana jako grupa połączona wspólnym interesem i mająca wystarczającą tożsamość, aby działać na rzecz jego realizacji, a tym samym dysponująca pewnym wpływem na rząd [Scruton 2002, s. 119].

Najbardziej znane podejście w tym zakresie zaproponował Mancur Olson w pracy *The Logic of Collective Action: Public Goods and Theory of Groups* z 1965 roku. Za prekursora teorii grup można jednak uznać Johna R. Commonsa. W artykule z 1934 roku *Institutional Economics. Its Place in Political Economy* Commons przedstawił podmiot gospodarczy jako jednostkę uwikłaną w sieci różnorodnych relacji. Pokazując przy tym asymetrię siły negocjacyjnej jednostek w procesie zawierania transakcji, omówił przede wszystkim koncepcję gospodarczej niepewności, dając jednocześnie impuls do badania zachowań grupowych [Woźniak-Jęchorek 2014c, s. 175–192].

Dopiero jednak narodziny *public choice* i nowej ekonomii instytucjonalnej w latach 70. ubiegłego wieku stały się przełomem w zakresie badań dotyczących zachowań zbiorowych. Większość wcześniejszych analiz przeprowadzanych na gruncie ekonomii klasycznej dotyczyła bowiem wyborów indywidualnych. Decyzje podejmowane na rynku dóbr publicznych mają jednak charakter kolektywny i trudno w tym zakresie odwoływać się do zachowania konsumenta na rynku dóbr prywatnych. Podjęcie przez ekonomistów próby analizy decyzji kolektywnych w teorii wyboru publicznego umożliwiło zatem rozwiązanie problemu przejścia od jednostkowego wyboru do zbiorowości oraz uzasadniło na gruncie indywidualizmu metodologicznego prawomocność decyzji zbiorowych [Miklaszewska 2001, s. 24].

Mancur Olson badał przy tym fundamentalny problem ograniczeń skuteczności działania zbiorowego podejmowanego przez różne typy grup czy organizacji. Stwierdził, że grupy interesów (tzw. koalicje dystrybucyjne), mające na celu wywieranie wpływu na sfery rządowe, muszą uwzględniać motywacje członków tych grup [za: Tłaczała 2005, s. 187]. Nie oznacza to jednak, że grupy te będą działały automatycznie w interesie ogółu. Olson dowiódł bowiem, że z założenia o racjonalności i zorientowaniu jednostki na interes własny nie wynika automatycznie, że grupa będzie działać w interesie ogółu. Uzasadnił, że „w rzeczywistości jeśli liczba jednostek w grupie nie jest znikoma i nie funkcjonują w niej specjalne mechanizmy

wymuszające na członkach działanie w interesie wspólnym, racjonalne, zorientowane na interes własny jednostki nie podejmą działań dla osiągnięcia wspólnego, czyli grupowego celu” [Olson 2012, s. 10].

Idea, że organizacje lub stowarzyszenia istnieją, by wspierać interesy swoich członków, sięga czasów Arystotelesa, który pisał, że „ludzie wybierają wspólną drogę dla jakiejś korzyści i w celu zdobycia jakiś środków do życia. Wspólnota zaś państwowa doszła, jak się zdaje, do skutku i utrzymuje się ze względu na [...] to, co przynosi wszystkim wspólny pożytek” [Arystoteles 2007, za: Olson 2012, s. 14].

Zatem grupa interesu będzie oznaczać „pewną liczbę jednostek mających wspólny interes” [Olson 2012, s. 16]. Jednocześnie jednak Olson pisze, że „tak jak można założyć, że ci, którzy należą do organizacji lub grupy, mają wspólny interes, tak samo mają oni również czysto indywidualne interesy, odmienne od interesów innych jednostek w organizacji lub grupie. Na przykład wszyscy członkowie związku zawodowego mają wspólny interes w wyższych płacach, ale jednocześnie każdy pracownik ma szczególny interes w swoim osobistym dochodzie, który zależy nie tylko od stawek wynagrodzenia, ale również od długości czasu, który przepracował” [Olson 2012, s. 17].

Olson stawia także pytanie, kiedy w interesie jednostki w grupie leży działanie w interesie grupy jako całości. Odpowiadając na nie, posługuje się analizą przedstawioną przez Antoina A. Cournota, twierdząc, że „teoria Cournota jest w zasadzie szczególnym przypadkiem ogólniejszej teorii związku między interesem członka grupy a interesem grupy jako całości” [Olson 2012, s. 37–38]¹³. Opisuje też trzy zasadnicze czynniki, które powstrzymują większe grupy przed wspieraniem własnych interesów. Po pierwsze, im większa grupa, tym mniejszy ułamek całkowitej korzyści grupowej uzyskuje każda osoba działająca w interesie grupowym i tym mniejsza motywacja do działania na rzecz grupy. Po drugie, im mniejszy jednostkowy udział w całkowitej korzyści, tym mniejsze prawdopodobieństwo, że jednostka zyska wystarczająco dużo z dobra zbiorowego, by ponieść obciążenie związane z zapewnieniem nawet małej jego ilości. I wreszcie po trzecie, im większa liczba członków w grupie, tym większe koszty organizacyjne i więcej przeszkód, by dobro zbiorowe zostało uzyskane. Dlatego też im większa grupa, tym dalsza będzie od zapewnienia sobie optymalnej podaży dobra zbiorowego, a bardzo duże grupy zazwyczaj nie będą bez przymusu bądź dodatkowych bodźców zapewniać sobie nawet minimalnych ilości dobra zbiorowego [Olson 2012, s. 62–63]. Inaczej, im większa grupa, tym mniej będzie wspierać wspólne interesy [Olson 2012, s. 49]. Dla działania we wspólnym interesie potrzebny będzie przymus i dodatkowe bodźce tworzone przez państwo. Ważny jest też sposób i stopień zorganizowania działalności grup interesu.

¹³ Rozwiązanie Cournota sprowadza się do stwierdzenia, że przedsiębiorstwo będzie działać, by zachować cenę produktu swojej branży tylko wtedy, gdy całkowity koszt zachowania tej ceny nie jest większy niż udział w zysku branży z wyższej ceny [Olson 2012, s. 37–38].

Olson dowiódł więc, że duże grupy społeczne (na przykład konsumenci czy podatnicy) są mało skuteczne w osiąganiu swoich interesów pomimo potencjalnie dużej siły przetargowej. Zdecydowanie skuteczniejsze pod tym względem są grupy stosunkowo małe, dobrze zorganizowane i mające silne wewnątrzgrupowe bodźce do wspólnego działania [Olson 2012, s. 32–45]. Olson udowodnił także, że „tak jak w dużych grupach istnieje tendencja, by nie zapewniać sobie dobra zbiorowego w ogóle, tak samo w małych grupach istnieje tendencja do suboptymalnego zapewnienia dóbr zbiorowych” [Olson 2012, s. 39]. Pokazał też, że nie tylko bodźce pieniężne mogą motywować ludzi do wspólnego działania. Istnieją bowiem także bodźce społeczne, takie jak pragnienie zdobycia prestiżu, szacunku czy przyjaźni, które według Olsona działają tylko w grupach o mniejszej skali, w takich, w których członkowie mogą utrzymywać ze sobą bezpośrednie kontakty [Olson 2012, s. 78]. Jednocześnie Olson zauważył, że w małych grupach istnieje systematyczna tendencja do „wyzysku” dużego przez małego¹⁴.

Wnioski z pracy Olsona wiążące teorię gier z teorią racjonalnego wyboru przekonywały, że skoro ludzie dążą do maksymalizacji własnego interesu, to działania (jednostek i grup) na rzecz wspólnego celu nie będą nastawione na jego osiągnięcie. Dlatego też dla rozwiązania dylematów społecznych powstających w wyniku „dezercji”, „jazdy na gapę” czy „uchylania się” od zobowiązań społecznych, na jednostkę powinny zostać nałożone bodźce zewnętrzne implikujące pozytywne lub negatywne sankcje. Mowa tu o instytucjonalnych rozwiązaniach w zakresie prawa i roli państwa (takich jak: hierarchia, przymus, centralizacja) – o dostarczaniu dóbr publicznych lub o prywatyzacji wspólnych zasobów (prawa własności, decentralizacja), czyli o zapewnianiu dóbr prywatnych [Chmielewski 2013, s. 133].

Uniwersalność modelu świata zaproponowanego przez Olsona, w którym wszyscy ze wszystkimi grają w nakładające się wieloosobowe „dylematy więźnia” (rodzaj niekooperacyjnej gry, w której uczestnicy, działając racjonalnie i dokonując wyboru na rzecz własnych interesów, osiągają wspólnie wynik gorszy dla nich od wyniku działań nieracjonalnych)¹⁵, podważyła Elinor C. Ostrom, wyjaśniając problem zbiorowego działania w ramach ekologiczno-społecznych systemów oraz wyników tych działań w postaci skutków dla trwałego funkcjonowania i odnawiania

¹⁴ Dzieje się tak, ponieważ na największą jednostkę, która na własną rękę może zapewnić największą ilość dobra zbiorowego, przypada nieproporcjonalnie duża część obciążeń związanych z jej zapewnieniem. Mniejsza jednostka z definicji uzyskuje mniejszy udział w korzyściach z dowolnej ilości wspólnego dobra, jaką zapewni, a tym samym ma słabsze bodźce, by dostarczać dodatkowych ilości tego dobra. Kiedy mniejszy członek grupy posiada tę ilość dobra, którą uzyskał za darmo od największego członka, to ma go więcej, niż gdyby nabył je sam i nie ma żadnych bodźców, by uzyskać jakąś ilość dobra zbiorowego własnym kosztem [Olson 2012, s. 47].

¹⁵ W 1968 roku ukazał się też artykuł Garretta Hardina *The Tragedy of the Commons*, w którym autor przestrzegał przed niszczeniem wspólnych światowych zasobów na przykładzie otwartego dla wszystkich pastwiska.

puli wspólnych zasobów naturalnych (ang. *common-pool resources* – CPR¹⁶) lub ich wyniszczenia. Jej zdaniem, wynik gry nazwanej dylematem więźnia miałby prowadzić do tragedii takich wspólnych zasobów zniszczonych prowadzeniem rabunkowej gospodarki. Dlatego też kluczową rolę muszą odgrywać różnego rodzaju reguły instytucjonalne zabezpieczające ludzi przed społecznymi dylematami¹⁷ (ang. *rules-in-use*). Ludzie nakładają więc na siebie ograniczenia i monitorują się nawzajem, co zmienia motywacje do kooperacji. Znaczenia nabierają procesy komunikacji, informacji i kultury ważne dla reputacji jednostek, wzajemności i zaufania, które określają i wywierają wpływ na poziomy kooperacji oraz zależne od nich wspólne korzyści. W efekcie nowe gry mają w równowadze kooperację, a osiągnięte wyniki są lepsze od wyników osiąganych poprzez wybór strategii dominujących w dylemacie więźnia. Zdaniem Elinor C. Ostrom – struktura motywacyjna istot ludzkich jest bowiem dużo bardziej złożona, niż zakładał Olson, i ludzie są zdolni do samodzielnego rozwiązania dylematów społecznych. Znaczenie mają tutaj jednak rozmaite układy instytucjonalne funkcjonujące w różny sposób w odmiennych systemach ekologicznych, ekonomicznych, politycznych i społeczno-kulturowych, które wraz z kontekstem historycznym wywierają wpływ na ludzkie działania i ich rezultaty [Ostrom, za: Chmielewski 2013, s. 132–136].

Z problemem działania zbiorowego wiąże się też pojęcie pogoni za rentą (ang. *rent seeking*), które po raz pierwszy zostało wprowadzone i opisane przez Gordona Tullocka w 1967 roku¹⁸. Rentę (zysk) można uzyskać, prowadząc działalność ekonomiczną polegającą na przetwarzaniu zasobów w użyteczne produkty i usługi w sposób efektywny, zapewniający nadwyżkę przychodów nad kosztami (ang. *economic rent-seeking*) lub prowadząc działalność w sferze politycznej, zmierzającą do uzyskania korzyści w formie transferu dochodów ze środków budżetowych bądź z innych źródeł, na przykład od konsumentów, ale w wyniku zabiegów politycznych (ang. *political rent-seeking*) [Wilkin 2012, s. 25].

Renta polityczna według Tullocka to forma transferu dochodów od jednych podmiotów do innych przy wykorzystaniu mechanizmów władzy politycznej, najczęściej pod postacią lobbingu lub nawet korupcji. Jest ona wynikiem działalności politycznej i uzyskiwana jest w sposób sztuczny, co odróżnia ją od renty natural-

¹⁶ Elinor i Vincent Ostromowie do znanego podziału dóbr i usług Paula Samulesona na dobra prywatne i publiczne oraz do wyróżnionych przez Jamesa Buchanana dóbr klubowych, dodali jeszcze dobra tworzące tzw. pulę zasobów wspólnych, czyli dobra o trudnej wyłączości z korzystania i wysokiej ujmowalności z puli zasobów w efekcie użytkowania lub konsumpcji danego typu dóbr. Uznali też, że zamiast określenia dobra klubowe lepiej mówić o dobrach, za użytkowanie których zainteresowani wnoszą opłatę (ang. *toll goods*).

¹⁷ Dylematy społeczne Lin Ostrom definiowała jako sytuacje zbiorowego działania, w których dążenie do maksymalizacji indywidualnych interesów (jednostki, grupy) prowadzi długofalowo do rezultatów dewastujących dobro społeczne [Chmielewski 2013, s. 132–133].

¹⁸ Gordon Tullock opisał mechanizm pogoni za rentą w artykule *The Welfare Cost of Tariffs, Monopolies and Theft* [1967]. Natomiast pojęcie *rent-seeking* wprowadziła Anne Krueger [1974] w artykule *The Political of Rent-Seeking Society*.

nej będącej wynikiem działania mechanizmu rynkowego i oznaczającej płatność za zużycie zasobu lub czynnika produkcji, która przekracza koszt alternatywny [Tullock 1967, s. 224–232].

Wpływ grup interesu rozumianych jako grupy połączone wspólnym interesem i mające wystarczającą tożsamość, aby działać na rzecz jego realizacji, a tym samym dysponujące pewnym wpływem na rząd [Scruton 2002, s. 119], analizuje też grupa badaczy ze szkoły chicagowskiej (George Stigler, Richard A. Posner, Sam Peltzman), która stworzyła ekonomiczną teorię regulacji i próbowała odpowiedzieć na pytanie, dlaczego racjonalne podmioty nakładają na siebie ograniczenia. Teoria ta zakłada, że grupy interesu są na tyle silne, że mogą skutecznie oddziaływać na rząd w celu uzyskania renty politycznej w postaci redystrybucji dochodów lub praw własności. Przykładami takich grup na rynku pracy są między innymi związki zawodowe i organizacje przedsiębiorców.

Reprezentant szkoły z Chicago – Gary Becker – twierdzi nawet, że społeczeństwo można podzielić na dwie grupy, które różnią się od siebie rodzajem oczekiwań od rządu. Jedna grupa dąży do zmniejszenia obciążeń podatkowych, a druga do maksymalizacji konsumpcji dóbr publicznych. Presja wywierana na rząd opisana jest funkcją nacisku [Tłaczała 2005, s. 197]. Skuteczność grupy zależy od efektywności jej funkcjonowania mierzonej wielkością korzyści uzyskanych od rządu (na przykład zwolnienia podatkowe, subsydia). Z kolei skala presji wywieranej na rząd zależy od wielkości środków, jakie organizacja jest w stanie uruchomić na działania lobbingowe. Ponadto w zależności od tego, czy dominujący interes (ang. *encompassing interest*) grup jest zgodny z kierunkiem reform inicjowanych przez władze państwowe, czy też nie – grupy te zachowują się w odmienny sposób. W wypadku akceptacji reform – grupy ograniczają próby pozyskania renty politycznej, a poszczególni ich członkowie skupiają się na wytwarzaniu renty ekonomicznej. W wypadku odrzucenia reform – grupy koncentrują swoje wysiłki na próbie zmiany prowadzonej polityki, a nie na tworzeniu renty ekonomicznej [Olson, za: Wilkin 2012, s. 25].

Pogoń za rentą wiąże się też z ekonomią polityczną reform, a w tym z gradualizmem i rozwiązaniami typu *second best*, czyli z problemem „drugiego najlepszego rozwiązania”¹⁹ [Acemoglu i Robinson 2013, s. 113]. Teoremat rozwiązania *second best* został opisany przez Allena Drazena, który definiuje je jako rozwiązanie w zakresie reform gospodarczych, które nie są optymalne, tylko politycznie komplementarne. Należy przy tym rozróżnić komplementarność ekonomiczną od politycznej. Ta druga – nawet jeżeli oferuje dobry pakiet reform, może powodować spadek wzrostu gospodarczego [Drazen 2000, s. 622–623]. Władza nie wybiera bowiem rozwiązań typu *first best* ze względu na pogoń za rentą polityczną, wiedząc przy tym, że instytucje ekonomiczne muszą być wspierane przez insty-

¹⁹ Pojęcie *second-best* zostało zaczerpnięte z pracy Kelvina Lancastera i Richarda G. Lipsey’a [1956].

tucje polityczne. Inaczej grupy interesu mogą nie wybierać „dobrych” instytucji, gdyż one niekoniecznie muszą maksymalizować ich dochody [Acemoglu i Robinson 2011, s. 127; North 1981, s. 20]. Daron Acemoglu [2006, s. 1] pisze: „grupy interesu mające siłę polityczną, elity, wybierają rozwiązania w celu zwiększenia swoich dochodów i w celu bezpośredniego lub pośredniego transferu zasobów od reszty społeczeństwa do nich samych”.

Daron Acemoglu i James A. Robinson [2011, s. 126] wskazują też na oddziaływanie zmian gospodarczych na siłę polityczną grup interesu i w efekcie możliwość blokowania przez nie korzystnych zmian ekonomicznych i postępu technologicznego. Według nich, kluczem do postępu technologicznego i rozwoju gospodarczego jest siła oddziaływania sytuacji ekonomicznej na pozycję grup interesu. Jeśli w wyniku zmian gospodarczych grupa interesu ulega erozji, zaczyna blokować rozwój technologiczny. Istnieją jeszcze dwie inne sytuacje. Jeśli członkowie grup interesu tracą pozycję ekonomiczną (ang. *economic losers*), ale jednocześnie nie posiadają siły politycznej, nie będą utrudniać postępu technologicznego. Podobnie, jeśli posiadają i utrzymują siłę polityczną (ang. *political power*) oraz korzystają na rozwoju gospodarczym, nie mają żadnej motywacji do blokowania zmian [Acemoglu i Robinson 2011, s. 126]. Oznacza to, że sytuacja ekonomiczna jest podstawą dokonywania wyborów przez władzę państwową i grupy interesu.

W innym jeszcze artykule obaj autorzy dowodzą z kolei, że istnieją systematycznie działające siły, które czasami przekształcają dobrą ekonomię w złą politykę [Acemoglu i Robinson 2013, s. 114]. Równowaga polityczna może się bowiem opierać na niedoskonałościach rynkowych. Przykładem jest działalność związków zawodowych, które, przyjmując pozycję monopolistyczną w zakresie ustalania płac, wpływają na warunki, w jakich funkcjonuje rynek pracy, ale jednocześnie są podstawą tworzenia demokracji (zwłaszcza w Europie Zachodniej), tworzą, finansują i wspierają partie polityczne (na przykład Partia Pracy w Wielkiej Brytanii) lub wpływają na zasięg podatków i redystrybucję dochodów (ugrupowania socjaldemokratyczne w Skandynawii).

Ograniczenie zatem dzisiejszej renty ekonomicznej grup interesu może wpływać na przyszłą równowagę polityczną. Dlatego też polityka ekonomiczna nie powinna skupiać się jedynie na usuwaniu niedoskonałości rynku i korekcie zakłóceń, ale należy w niej uwzględnić jej wpływ na przyszłą równowagę polityczną, zwłaszcza jeśli polityka ta oddziałuje na dystrybucję dochodu i rent w społeczeństwie w sposób, który tym bardziej wzmacnia grupy już dominujące [Acemoglu i Robinson 2013, s. 133]. Gdyby bowiem ograniczyć pozycję monopolistyczną związków zawodowych w zakresie negocjacji płac, wówczas spadnie liczba członków tych organizacji (zapisujących się do nich po to, aby walczyć o wyższe płace) i wzrosną zyski właścicieli przedsiębiorstw (przynajmniej przy braku zdrowej konkurencji). Dochód ulegnie zatem redystrybucji – od pracowników do właścicieli, i przesunięcie to wpłynie na równowagę polityczną [Acemoglu i Robinson 2013, s. 123]. Usunięcie jednych niedoskonałości rynku może zatem doprowadzić do nowych

zawodności w efekcie powstania nowych koalicji lub nowych typów równowagi, które dla utrwalenia rządzącej koalicji i tworzenia rent politycznych przywrócą lub stworzą nowe typy niedoskonałości [Acemoglu i Robinson 2013, s. 128].

Jednocześnie Acemoglu i Robinson, odwołując się do dwóch rodzajów porządku społecznego zaproponowanych w 2009 roku przez Douglassa C. Northa, Johna J. Wallisa i Barry'ego R. Weingasta („porządku otwartego i ograniczonego dostępu”²⁰), uznali, że w ramach „stanu naturalnego” będącego porządkiem ograniczonego dostępu, tworzenie rent ekonomicznych i politycznych jest kluczem do kontroli zagrożenia przemocą i jej użycia. Dlatego też w krajach biednych „dobra ekonomia” niemal nigdy nie jest tożsama z „dobrą polityką” [Acemoglu i Robinson 2013, s. 132]. Jak twierdzą North, Wallis i Weingast [2009, s. 18], „ponieważ elity wiedzą, że przemoc zmniejszy ich własne renty, mają bodźce, aby powstrzymać się od walki. Ponadto każda elita rozumie, że pozostałe grupy stają wobec podobnych bodźców. W ten sposób system polityczny stanu naturalnego manipuluje systemem gospodarczym, tworząc renty, które następnie zabezpieczają porządek polityczny”.

Warto też zauważyć, że działalność grup nacisku może się odbywać poprzez różne typy aktywności determinujące przyjętą formę wywierania wpływu. Gabriel Almond wyróżnia: grupy nieustrukturyzowane (ang. *anatomic groups*), będące spontanicznym i krótkotrwałym wyrazem zbiorowych emocji negatywnych; grupy niezrzeszeniowe – zorganizowane dość słabo lub w ogóle, działające epizodycznie, bazujące na wyrazistej identyfikacji grupowej; a także grupy instytucjonalne (Kościoły, armie, biurokrację, korporacje przemysłowe) – jako dobrze zorganizowane i zdolne do działania na rzecz uwzględnienia w polityce państwa reprezentowanego przez siebie interesu grupowego oraz grupy zrzeszeniowe – uformowane instytucjonalnie po to, by reprezentować i promować interes zbiorowy [Almond i in., za: Antoszewski 2003, s. 46–47].

Uogólniając, należy zauważyć, że w wypadku rynku pracy działalność grup interesu realizowana jest przez te same mechanizmy, które opisuje nowa ekonomia instytucjonalna dla rynku dóbr. Grupy te, dzielone na ekskluzywne i inkluzyjne – w zależności od charakteru obiektów, do których grupa dąży, a nie od cech charakterystycznych jej członków – raz mogą być grupą ekskluzywną, a w innym kontekście – inkluzywną. Olson podaje tu przykład związków zawodowych, które zgodnie z instytucjonalnymi interesami i w celu zapewnienia władzy oraz prestiżu liderów związkowych walczą o wzrost płac, jednocześnie zmniejszając liczbę swych członków, gdyż wyższe płace zmniejszają ilość pracy, na którą genero-

²⁰ Porządek „otwartego dostępu” (ang. *open access*) charakteryzuje się rozwojem gospodarczym, demokracją, zamożnością i tętniącym życiem społeczeństwem obywatelskim z mnóstwem organizacji i rozległymi, bezosobowymi relacjami społecznymi, łącznie z rządami prawa i ochroną praw własności. Z kolei porządek „ograniczonego dostępu” (ang. *limited access*) cechuje się niskim wzrostem gospodarczym, małą liczbą organizacji oraz relacjami społecznymi przebiegającymi wzdłuż więzi osobistych, z przywilejami, brakiem równości w egzekwowaniu prawa i słabą ochroną własności [North, Wallis i Weingast 2009].

wany jest popyt ze strony pracodawców. Ten spadek członkostwa nie jest jednak przeszkodą dla działalności związkowej, bo spadek liczby związkowców w jednej branży może być rekompensowany przez ekspansję w innych gałęziach przemysłu [Olson 2012, s. 52–53]. Tak więc związek zawodowy w różnych kontekstach dąży do realizacji różnych celów i raz działalność ta może mieć charakter ekskluzywny, a raz inkluzywny.

1.4.3. Proces zmiany instytucjonalnej

Na gruncie socjologii i starego instytucjonalizmu akcentuje się – jak już zauważono – że instytucje to wzory zachowania i postrzegania świata narzucane jednostce przez zbiorowość, które zostały utrwalone przez doświadczenie i nabrały cech reguł działania godnego naśladownictwa. Z kolei z punktu widzenia ekonomii, a szczególnie nowej ekonomii instytucjonalnej, eksponuje się to, że instytucje to normy współżycia społecznego pozwalające rozwiązywać konflikty interesów powstające na tle ograniczonej zasobów przyrody oraz ułomności intelektualnej i moralnej człowieka [Godłów-Lęgiędź 2009, s. 15].

Istnienie zatem instytucji warunkuje ciągłość społeczeństwa i gospodarki, ponieważ łączy przeszłość z teraźniejszością i dalej z przyszłością. W efekcie wpływu instytucji na jednostki odbywa się spontaniczne przekształcenie rzeczywistości w formę bardziej im przyjazną. Uporządkowanie świata zewnętrznego i wewnętrznego ułatwia poruszanie się w gąszczu bodźców i sprawia, że łatwiej można realizować cele. Powstanie instytucji i ich zmiany są więc rezultatem dążenia ludzi do takiego porządku. Bez ich istnienia żadna decyzja nie mogłaby być podjęta [Hodgson 2003, s. 163; Gruszevska 2012, s. 63].

Odwołując się do prekursora ekonomii instytucjonalnej Thorsteina B. Veblena, należy podkreślić, że pewne postawy stają się z czasem zwyczajem, a pewne sposoby myślenia tworzą ogólne wzorce dla wspólnoty i prowadzą swój niejako samodzielny żywot, aż ulegną ewolucyjnym zmianom lub zanikną. Veblen uważał, że postępowaniem ludzi kierują określone reguły, które w danej grupie społecznej stają się modelem, a gdy zostaną powszechnie uznane, nabierają cech instytucji.

Analizy Veblena były koncepcją przeciwstawną właściwej klasykom idei porządku naturalnego i wprowadziły do teorii ekonomii element rozwoju (ewolucji). Veblen pisał, że „życie człowieka w społeczeństwie, tak samo jak życie innych gatunków, jest walką o byt, a w związku z tym procesem selektywnej adaptacji. Rozwój struktury społecznej to proces naturalnego doboru instytucji. Dokonany i ciągle dokonujący się postęp instytucji społecznych i rozwój ludzkiej osobowości można – w pewnym uproszczeniu – sprowadzić do procesu naturalnej selekcji najbardziej odpowiednich sposobów myślenia oraz przymusowej adaptacji do środowiska zmieniającego się w miarę wzrostu liczbowego społeczeństw i stopniowych zmian w instytucjach. Instytucje społeczne są nie tylko wynikiem procesu selekcji i adaptacji, który kształtuje postawy i skłonności – wyznaczają one

jednocześnie sposób życia oraz stosunki między ludźmi i dlatego są same z kolei istotnym czynnikiem selekcji. [...] Ewolucja społeczna jest procesem szczegółowej adaptacji temperamentu i sposobu myślenia pod naciskiem okoliczności życiowych. Adaptacja sposobów myślenia stanowi o rozwoju instytucji. Jednocześnie jednak wraz z rozwojem instytucji następują zmiany o charakterze bardziej podstawowym. Wraz ze zmianą sytuacji zmieniają się nie tylko nawyki ludzi, ale także sama natura ludzka. Wraz ze zmianami warunków życia zmienia się materiał ludzki tworzący społeczeństwo” [Veblen 1971, s. 169, 190].

Tak więc instytucje są względnie stabilne, ale nie wieczne, a zmiany instytucji są następstwem postępu społecznego. Ważne są zatem relacje między zmianami techniczno-technologicznymi a inercją systemu instytucjonalnego. Instytucje mogą bowiem zarówno hamować rozwój technik produkcji, jak i im sprzyjać. Jest to tzw. endogeniczna zmiana instytucjonalna [Veblen 1898, s. 393].

Większość instytucjonalistów uznaje przy tym, że instytucje formalne są tworzone świadomie i celowo, na przykład normy prawa. Ponadto instytucjom formalnym towarzyszą na ogół oficjalne sankcje. Natomiast instytucje nieformalne powstają spontanicznie w wyniku ewolucyjnego procesu. W tym wypadku sankcje, o ile występują, mają charakter społecznej dezaprobaty dla postępowania wyłamującego się z uznanych społecznie reguł. Można zatem powiedzieć, że instytucje mają dwa źródła powstania – albo pojawiają się spontanicznie (w sposób ewolucyjny – instytucje nieformalne), albo są tworzone przez rządzących (najczęściej w sposób hierarchiczny) i z ich woli (w sposób intencjonalny). Takie podejście reprezentowali na przykład Olivier E. Williamson, James S. Coleman czy Friedrich Hayek [Furubotn i Richter 1997, s. 7]. Niektórzy mówią też o „twórczej destrukcji” polegającej na sukcesywnym burzeniu i odradzaniu się instytucji w nowych formach, obszarach czy aspektach, przy czym zdolność do przetrwania mają tylko najskuteczniejsze rozwiązania, najlepiej odpowiadające ludziom i ich instynktom [Kingston i Caballero 2009, s. 156, 160; Gruszevska 2012, s. 65].

Ciekawe ujęcie zmiany instytucjonalnej zaprezentował też Douglass C. North. Według niego w ekonomicznych warunkach niedoboru zachodzi ciągła interakcja między instytucjami i organizacjami, a kluczem do zmian instytucjonalnych jest konkurencja. North twierdził, że „kiedy przedsiębiorcy dostrzegają nowe lub odmienne możliwości, pobudzają zmianę instytucjonalną, modyfikując reguły (bądź bezpośrednio przez organy polityczne, bądź pośrednio, przez organizacje gospodarcze lub społeczne naciskające na organizacje polityczne) albo celowo (a czasem przypadkowo) zmieniając rodzaje reguł i siłę ich wprowadzania w życie lub skuteczność sankcji i innych środków egzekwowania ograniczeń nieformalnych” [North 2014, s. 63].

Instytucje to przy tym zasady gry (ograniczenia), a organizacje to gracze i właśnie interakcja między tymi dwoma bytami kształtuje zmianę instytucjonalną [North 1990a]. Konkurencja zmusza organizacje do nieustannego inwestowania w umiejętności i wiedzę, aby mogły przetrwać. Zdobyte rodzaje kwalifikacji i wiedzy

kształtują z kolei wybory, które stopniowo będą zmieniały instytucje. Struktura instytucjonalna dostarcza przy tym bodźców, które określają rodzaje umiejętności i wiedzy uważane za przynoszące największy zysk. Różnicowanie się gospodarek, komplementarność różnych elementów, instytucjonalne i sieciowe efekty zewnętrzne matrycy instytucjonalnej powodują jednak, że zmiana instytucjonalna ma charakter zdecydowanie stopniowy i zależny od ścieżki (ang. *path dependence*) [North 2014, s. 62].

Zachodzi więc ewolucyjny proces zmian instytucji, które są akceptowane – lub też nie – przez podmioty i utrwalane poprzez powtarzalne ścieżki zachowań. Zmienność instytucji pojawia się w okresach wyjątkowych zmian szokowych w gospodarce (na przykład w czasach kryzysów gospodarczych). Nie wszystkie instytucje w ich wyniku znikają, te zakorzenione pozostają na stałe. Instytucje obecne w danym momencie mają wpływ na powstanie i kształt następnych. Proces zmiany instytucjonalnej ma więc charakter cykliczny. Veblen zauważył, że nie jest on tożsamy z procesem czystej ewolucji darwinowskiej. Wobec tego instytucje są – według Veblena – przedmiotem selekcji naturalnej, a według Commonsa – selekcji sztucznej [Elsner 2012].

1.4.4. Warunki równowagi instytucjonalnej

Pojęcie równowagi instytucjonalnej zajmuje ważne miejsce w nowej ekonomii instytucjonalnej i we współczesnym dyskursie o równowadze na rynku. Jak dowodzi Jerzy Wilkin [2013], „jednym z najważniejszych zadań państwa jest dbałość o odpowiednią jakość i spójność instytucji, także w sferze gospodarczej. Dla rozwoju społeczno-gospodarczego najważniejsza jest równowaga instytucjonalna kształtowana przez wiele instytucji, także kulturalnych, a nie tylko równowaga rynkowa”.

Istotą równowagi instytucjonalnej, według Zbigniewa Stańka, jest „zachowanie właściwych proporcji między systemowym konstruktywizmem a oddolnymi zmianami o charakterze spontanicznym, między ładem instytucji formalnych i nieformalnych, między sferą publiczną i prywatną w gospodarce oraz określeniem relacji państwo – rynek, między sektorem publicznym i prywatnym, między sferą polityki i sferą gospodarki, między interesem publicznym a interesami częściowymi, jak też między wymogami skutecznego i sprawnego zarządzania a systemem konsultacji społecznych” [Staniek 2012, s. 110].

Warto zauważyć, że idea równowagi instytucjonalnej jest zatem podejściem przeciwstawnym do koncepcji równowagi ogólnej wpisującej się w tradycję neoklasyczną. Kształtowanie się równowagi instytucjonalnej w gospodarce odbywa się bowiem na różnych poziomach instytucjonalnych. Różne instytucje w różnym stopniu podlegają procesowi zmian, dostosowując się do takiej równowagi. Tak więc równowagi instytucjonalnej nie można traktować jako możliwej do osiągnięcia stabilności systemu instytucjonalnego, bo taki stan ograniczałaby bądź nawet hamował realizację niezbędnych zmian czy reform [Rudolf 2015, s. 18].

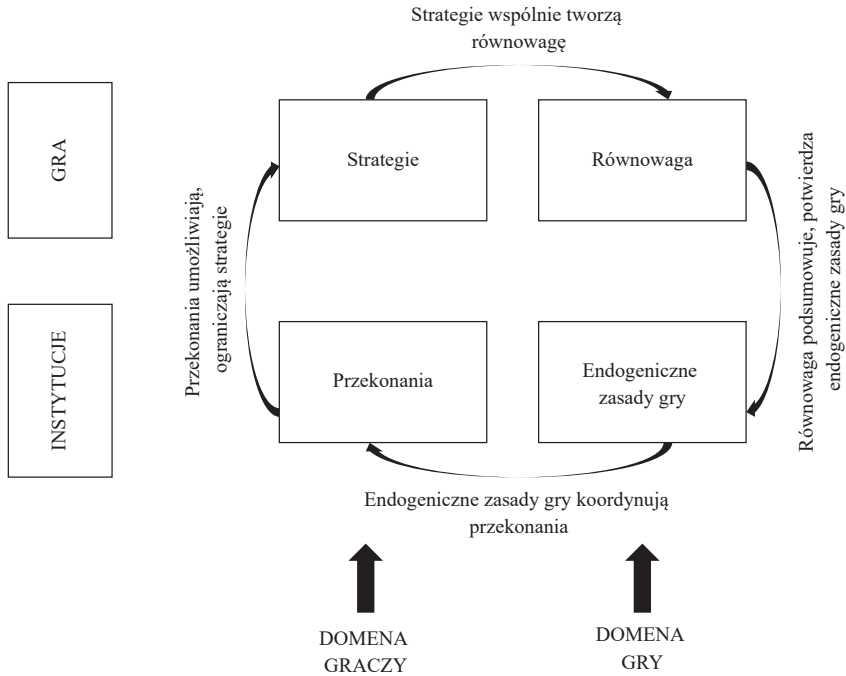
Nowa ekonomia instytucjonalna stworzyła przy tym koncepcję wzajemnego dopasowywania mechanizmów selekcyjnych i procesów tworzenia nowych instytucji [Staniek 2012, s. 110]. Ma tu znaczenie – wspomniane już – zjawisko zależności od ścieżki rozwojowej, tj. uzależnienia obecnych instytucji od rozwiązań wcześniejszych. Ważne jest też to, że od pewnego poziomu rozwoju instytucje tworzone są głównie w sposób endogeniczny, a środkiem do osiągnięcia satysfakcjonującego wyniku są zrutynizowane sposoby postępowania, stanowiące odbicie nagromadzonej wiedzy, oraz elementy przypadkowe na zasadzie metody prób i błędów [Lissowska 2008, s. 23]. Rodzaj uzyskiwanej równowagi zależy jednak głównie od układu interesów, stosowanych gier strategicznych i uwarunkowań strukturalnych [Aoki 2001].

Na stan równowagi instytucjonalnej wpływają również sieci zależności oraz współpracy, które tworzą się pomiędzy różnymi instytucjami i które cechują się względną trwałością. Z równowagą instytucjonalną wiążą się bowiem mechanizmy samoutrwalenia instytucji (o pewnej inercji) skutecznie blokujące niezbędne zmiany [Staniek 2012, s. 110].

Elinor C. Ostrom uznawała, że równowaga instytucjonalna odbywa się na poziomie konstytucyjnym i operacyjnym tworzenia instytucji. Twierdziła bowiem, że to, „czy jakieś stany równowagi są, czy też nie są możliwe i czy równowaga lub jej brak polepszą sytuację jednostek z nią związanych (lub innych, na których z kolei jednostki te oddziałują), będzie zależało od konkretnych struktur instytucjonalnych. W najbardziej ogólnym sensie o wszystkich instytucjonalnych układach i porozumieniach (ang. *arrangements*) można myśleć jako o szeroko rozumianej formie gier. Jako takie, konkretne, dostępne opcje wyboru, następstwo tych opcji, informacja z nimi związana oraz odpowiednie nagrody i kary przypisane do różnych sekwencji ruchów mogą wszystkie zmieniać wzory osiąganych wyników” [Ostrom 1990, s. 22–23]. Z kolei jej mąż – Vincent Ostrom – uważał, że reguły instytucjonalne stanowią podstawę wszystkich organizacji, a więc istoty ludzkie są zarówno „materią”, jak i „twórcami” (ang. *artificers*) organizacji. [...] Organizacje są zatem artefaktami, które zawierają własnych rzemieślników (ang. *artisans*)” [Ostrom 1980, s. 310].

Inną koncepcję równowagi instytucjonalnej zaproponował Masahiko Aoki [2001]. Jest to teoria oparta na równowadze „długiego trwania”, która wyjaśnia podstawy trwania i rozwoju gospodarki mimo ustawicznej nierównowagi rynkowej [Wilkin 2011, s. 37]. Według Aokiego [2001, s. 16], „instytucja to samopodtrzymujący się system wspólnych przekonań o tym, jak prowadzi się grę rynkową”. Autor dowodzi też, że instytucje zależne są od niezmiennych cech ścieżki, po której dochodzi się do równowagi (w rozumieniu Nasha), a które zależne są od podzielanym przez graczy przekonań, w jaki sposób gra może być wielokrotnie rozgrywana [Aoki 2001, s. 16] (schemat 1.3).

Aoki podkreśla również endogeniczny charakter instytucji. Według niego instytucje są raczej wytworem ludzi niż produktem zmian technologicznych i natural-



Schemat 1.3. Koncepcja równowagi instytucjonalnej według Masahiko Aokiego

Źródło: opracowano na podstawie: Aoki 2001.

nych praw ekonomii. W tym samym środowisku technologicznym można kreować różne instytucje, stąd też możemy mieć do czynienia z wieloma rodzajami równowagi [Aoki 2001, s. 197]. Zdaniem Jerzego Wilkina [2011, s. 34], Aoki, w przeciwieństwie do przedstawicieli tradycji neoklasycznej, nie jest więc zainteresowany punktem równowagi, a raczej ścieżką, po której dochodzi się do tej równowagi [Wilkin 2011, s. 34]. Równowagę instytucjonalną charakteryzują zatem określone relacje i proces stałego dopasowywania instytucji formalnych i nieformalnych z poziomów pierwszego i drugiego analizy ekonomicznej Williamsona, które wiążą się z procesem długich lub bardzo długich przemian [Williamson 2000].

Z kolei Geoffrey Hodgson dowodzi, że istotą równowagi instytucjonalnej jest równowaga koordynacyjna, czyli stan braku chęci zmiany preferencji jednostek (czy istniejących strategii postępowania danego podmiotu) i oczekiwania podobnej tendencji u innych podmiotów [Hodgson 2004].

Równowaga instytucjonalna może przy tym (choć nie musi) służyć zwiększeniu efektywności systemu instytucjonalnego. Zakłada bowiem względną trwałość istniejących instytucji (zarówno efektywnych, jak i nieefektywnych), co wynika głównie z trudności w koordynacji zmian oczekiwań podmiotów gospodarczych

przy określonych stanach świadomości społecznej, ze zgodności i niezgodności instytucji formalnych i nieformalnych, z utrzymywania się równowagi koordynacyjnej grup interesu w odniesieniu do precyzowania treści interesu publicznego oraz ze zjawisk zależności od ścieżki [Staniek 2012, s. 112].

Należy też dodać, że niezbędnym warunkiem równowagi instytucjonalnej jest wewnętrzna zgodność i przejrzystość przepisów prawnych. Brak tej zgodności stwarza bowiem pole dla praktyk typu *rent-seeking*, tj. osiągania korzyści ekonomicznych na rynku politycznym. Istotne jest także funkcjonowanie systemu negocjacji społecznych [Freeman 1996], którego sprawność zależy od dostępu do informacji. Występowanie asymetrii w dostępie do informacji wpływać bowiem może na siłę oddziaływania grup interesu [Galbraith 1991, s. 298–312].

Uogólniając, należy stwierdzić, że efektywność rozwiązań instytucjonalnych zależy nie tylko od jakości poszczególnych instytucji, lecz również od ich wzajemnego dopasowania i współdziałania, czyli głównych przejawów równowagi instytucjonalnej. Konkurencyjność instytucjonalna gospodarki (mierzona w sposób relatywny) jest wynikiem wzajemnych sprzężeń zwrotnych zachodzących między rządami, przedsiębiorstwami, instytucjami (w tym instytucjonalizacji rynków) i ogólną sprawnością organizacyjną (na przykład tworzenie sieci współzależnych instytucji). Sprzężenia te i sieci stanowią zaś elementy równowagi instytucjonalnej. Równowaga instytucjonalna może być też wyrażona w postaci „funkcji porządku instytucjonalnego jako strukturalnej granicy możliwości produkcyjnych” [Hockuba 2001, s. 45], która może, lecz nie musi pokrywać się z krzywą transformacji. Thrainn Eggertsson [1990] opisuje odległość między tymi krzywymi jako modelowy sposób wyrażenia nieefektywności struktur instytucjonalnych.

1.5. Konkluzje

Przyczyny wzrostu zainteresowania ekonomią instytucjonalną – z jednej strony – mają źródła natury praktycznej (na przykład potrzeba wyjaśniania procesu transformacji ustrojowej, zmian struktury instytucjonalnej będących rezultatem spowolnienia gospodarczego czy chociażby badania mechanizmów funkcjonowania rynków wschodzących), a z drugiej – wynikają ze stanu rozwoju ekonomii jako nauki i zasadności poszukiwania nowych teorii.

Współcześnie uznaje się więc, że nieodłącznym elementem każdego rynku są instytucje, a rozwój każdego społeczeństwa i gospodarki uzależniony jest od zmiany instytucjonalnej. Instytucjami są przy tym te wytwory życia społecznego, które regulują zachowanie ludzi w sposób względnie trwałe i systematyczny. Dzięki istnieniu instytucji, zachowanie ludzi jest uporządkowane i w dużym stopniu przewidywalne [Wilkin 2009, s. 78]. Instytucje określają bowiem „sposób rozgrywania gry”, czyli wyznaczają ograniczenia i możliwości wszelkiej zorganizowanej działalności ludzkiej. Zdaniem Douglasa C. Northa – te „reguły gry” tworzą strukturę

instytucjonalną rynku, która składa się z zasad formalnych, norm nieformalnych oraz sposobów ich egzekwowania. Gra toczy się bowiem w ramach pewnego zbioru przepisów formalnych i nieformalnych, a sam przebieg gry zależy nie tylko od formalnych reguł określających strukturę bodźców dla graczy czy od siły norm nieformalnych, ale także od skuteczności egzekwowania przepisów, czyli od siły państwa. Olivier E. Williamson dodaje do tego, że oprócz zakorzenionych w danym społeczeństwie instytucji nieformalnych, istnieje środowisko instytucjonalne złożone z instytucji formalnych, a oba te poziomy wpływają dalej na zarządzanie, czyli dostosowywanie struktur zarządzania do cech transakcji i zawieranie odpowiednich kontraktów na rynku. W wyniku tych procesów zachodzi alokacja zasobów, która jest zarówno skutkiem, jak i przyczyną kształtowania się sytuacji na wyższych poziomach struktury instytucjonalnej rynku. Można zatem przyjąć, że działanie mechanizmu rynkowego w postaci sprzężeń zwrotnych o charakterze popytowo-cenowo-podażowym uwarunkowane jest określonym otoczeniem instytucjonalnym, ale też otoczenie to kreowane jest po części w wyniku oddziaływania mechanizmu rynkowego.

O ile przy tym instytucje formalne mają jednoznaczny wymiar i oznaczają sformalizowane reguły gry, czyli głównie przepisy prawa oraz istnienie tzw. instytucji-organizacji, o tyle instytucje nieformalne stanowią wciąż problem natury definicyjnej. Wielu autorów utożsamia bowiem instytucje nieformalne z pojęciem kultury, religii, zwyczajów, tradycji czy norm, na przykład Williamson [2000, s. 597]. Przyjmując jednak, że trzonem kultur narodowych są systemy wartości i to one determinują kształt instytucji zarówno formalnych, jak i nieformalnych, można przyjąć, że te ostatnie będą wyrazem postaw i zachowań uczestników rynku. Na kształt instytucji nieformalnych wpływa też pośrednio tożsamość członków danej społeczności. Instytucje nieformalne to zatem odzwierciedlenie rozproszonej wiedzy, systemów wartości i tożsamości silnie zakorzenionych w kulturze danego społeczeństwa.

Instytucje społeczno-ekonomiczne (o charakterze formalnym i nieformalnym) tworzą systemy charakteryzujące się cechami, których nie można przypisać poszczególnym składnikom tego systemu. To współistnienie i systemowe powiązanie różnych instytucji formalnych i nieformalnych, o różnej plastyczności i podatności na zmiany, decyduje o trwałości systemów gospodarczych i ich dynamicznej równowadze.

Mechanizm dochodzenia do równowagi instytucjonalnej jest przy tym „procesem długiego trwania” i odbywa się na różnych poziomach instytucjonalnych. Cechą charakterystyczną instytucji jest bowiem długookresowe trwanie, choć jednocześnie odbywa się ich nieprzerwana ewolucja. Ewolucja instytucji oznacza stopniową zmianę zasad, sposobów myślenia czy ograniczeń działania jednostek oraz całych grup społecznych.

Rozwój, powstawanie, wzmacnianie czy też eliminowanie się instytucji zapewnia „koordynację” interesów indywidualnych i grupowych, a efektem dopasowywa-

nia się instytucji formalnych i nieformalnych jest ład instytucjonalny oznaczający porządek rynku, czyli harmonijny, uregulowany układ społeczno-gospodarczy. Ład ten może jednak przekształcać się w nieład instytucjonalny na skutek działalności grup interesu. Grupa interesu oznaczająca pewną liczbę jednostek mających wspólny interes może bowiem prowadzić działalność w sferze politycznej, zmierzającą do uzyskania korzyści w formie transferu dochodów nieuzasadnionego ekonomicznie. Jest to tzw. renta polityczna, która zwykle nie prowadzi do efektywnej alokacji zasobów. Zgodnie z poglądami Darona Acemoglu i Jamesa A. Robinsona, mamy współcześnie do czynienia z problemem wyboru: albo „dobra ekonomia”, albo „dobra polityka”. Równowaga polityczna wyklucza bowiem równowagę ekonomiczną. Stąd też w wyborach politycznych dominują często rozwiązania typu *second best*, czyli problem „drugiego najlepszego rozwiązania”, który ze względu na pogoń za rentą polityczną nie oznacza tworzenia efektywnych, dobrych instytucji.

Ustalenia ekonomii instytucjonalnej mogą być odnoszone nie tylko do objaśniania funkcjonowania gospodarki jako całości czy też różnych obszarów rynkowych, ale także do analizy procesów zachodzących na rynku pracy, na którym instytucje pełnią szczególną funkcję ze względu na społeczny charakter tego rynku.

Rozdział 2

PODEJŚCIE FUNKCJONALNE I INSTYTUCJONALNE DO BADAŃ RYNKU PRACY

Rynek pracy to instytucja społeczna oparta na skomplikowanej sieci informacji gromadzonych systematycznie w czasie wraz z kolejnymi działaniami podejmowanymi przez pojedyncze podmioty.

John Marangos [2006, s. 664; za: Bludnik 2014, s. 11]

2.1. Funkcjonalne aspekty działania rynku pracy

Jednym z istotnych obszarów gospodarki rynkowej jest rynek pracy, który traktuje się jako miejsce zorganizowane instytucjonalnie, gdzie podaż pracy spotyka się z popytem na pracę i gdzie dochodzi do transakcji zawieranych za pośrednictwem cen. Rynek pracy to zatem od strony instytucjonalnej – miejsce, w którym odbywa się proces kupna i sprzedaży usług pracy [Jarmołowicz i Knapieńska 2005, s. 11]. Towarem są: wykształcenie, kwalifikacje, umiejętności, doświadczenie, dyspozycyjność, siła fizyczna itp. Stroną sprzedającą są pracownicy poszukujący pracy, a stroną kupującą tworzą pracodawcy kształtujący popyt na pracę.

W podejściu funkcjonalnym do badań rynku pracy analizuje się głównie koniunkturalne i strukturalne determinanty podaży pracy, popytu na pracę i poziomu płac (czyli ceny siły roboczej). W tym ujęciu decyzja o dostarczeniu na rynek podaży pracy jest efektem optymalizacji, uwzględniającej użyteczność związaną z możliwością większej konsumpcji oraz dysużytecznością utraconego czasu wolnego. Całkowita (globalna) ilość pracy obejmuje społeczne zasoby pracy, czyli ludność aktywną zawodową, na którą składają się osoby pracujące i poszukujące pracy. W wymiarze ilościowym składa się ona z liczby osób pracujących i poszukujących pracy oraz z oferowanego przez nie czasu przeznaczanego na wykonywanie pracy. W wymiarze jakościowym aktualna podaż pracy obejmuje wszystkie cechy osobowe

pracowników i kandydatów do pracy, ich kwalifikacje oraz oferowaną (potencjalną) wydajność pracy [Francik i Pocztowski 1993, s. 38; Kozioł 1992, s. 61]. Wpływ na podaż pracy mają przy tym czynniki wewnętrzne (endogeniczne, takie jak: siły fizyczne i umysłowe człowieka, stan zdrowia, sprawność fizyczna i intelektualna, kwalifikacje zawodowe) związane bezpośrednio z daną osobą i zmieniające się na skutek działania różnych czynników zewnętrznych – egzogenicznych (takich jak: pora dnia, zmęczenie, przeżycia psychiczne, klimat i pogoda czy warunki pracy). Ważne znaczenie przypisywane jest także działaniom państwa – w tym polityce gospodarczej, jak też socjalnej i rodzinnej (wpływającej na procesy demograficzne, aktywizację ludności czasowo biernej zawodowo – na przykład kobiet) czy polityce oświatowej (w tym systemowi kształcenia zawodowego).

Z kolei popyt na pracę może wynikać z jednej strony z naturalnej rotacji pracowników, a z drugiej z rozwoju funkcjonujących już przedsiębiorstw albo z powstawania nowych będących następstwem zmian koniunktury gospodarczej. W wymiarze ilościowym popyt na pracę wyraża się liczbą wolnych stanowisk pracy oraz wielkością zasobów czasu pracy, odpowiadających zapotrzebowaniu pracodawców. W wymiarze jakościowym popyt na pracę określają wymagane cechy osobowe (w tym płeć, wiek, stan zdrowia, sprawność umysłowa itp.) oraz kwalifikacje poszukiwanych pracowników, włączając w to ich szczególne uzdolnienia i dyspozycyjność wobec pracodawcy [Unolt 1999, s. 29]. Popyt na pracę zależny jest też od popytu na wytwarzane dobra i usługi, wydajności (produktywności), czasu pracy zatrudnionych pracowników oraz poziomu ich płac realnych [Francik i Pocztowski 1993, s. 36–37].

Transakcje zawierane między popytem na pracę a podażą pracy regulują płace. Płaca jest ceną rezygnacji przez osobę świadczącą pracę z określonej ilości czasu wolnego i stanowi rezultat negocjacji, w których brane są pod uwagę preferencje potencjalnego pracownika, rachunek ekonomiczny pracodawcy oraz siła negocjacyjna. W przypadku zmian płacy znaczenie mają: efekt dochodowy (zgodnie z którym wzrost dochodu pociąga za sobą mniejszą podaż pracy wskutek większej użyteczności czasu wolnego) oraz efekt substytucyjny (w przypadku którego wzrost płacy pociąga za sobą wzrost podaży pracy).

Ponadto w ekonomii klasycznej i neoklasycznej przyjmuje się założenie, że rynek pracy jest doskonały, czyli że zarówno poszczególni pracodawcy, jak i pracownicy nie mają wpływu na poziom płac. W takim modelu wysokość płac i rozmiary zatrudnienia zależą od relacji między popytem na pracę i podażą pracy. Krzywa popytu ma tu nachylenie ujemne, a krzywa podaży pracy – dodatnie. Wzrost płac sprawia zatem, że popyt na pracę maleje, gdyż prowadzi to do wzrostu kosztów produkcji.

W praktyce gospodarczej rynek pracy jest jednak rzadko w pełni konkurencyjny. Dowodzą tego zarówno teorie keynesowskie, jak i instytucjonalne. Przykładem jest choćby monopson, czyli sytuacja, gdy rynek pracy opanowany jest przez dominującego na lokalnym rynku pracodawcę, na przykład kopalnię czy fabrykę samo-

chodów. Może się wówczas okazać, że możliwy jest pozytywny wpływ sztywnych płac (na przykład płacy minimalnej) na zatrudnienie, bowiem monopsonista stojący wobec rosnącej krzywej podaży pracy, chcąc zatrudnić więcej siły roboczej, musi zaproponować wyższą płacę (także pracownikom już zatrudnionym – *insiderom*).

2.2. Rynek pracy z perspektywy instytucjonalnej

2.2.1. Instytucje rynku pracy – istota, formy, znaczenie

Kluczową rolę w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy – obok uwarunkowań funkcjonalnych – odgrywają także instytucje tego rynku¹. Definiując pojęcie instytucji rynku pracy, i to w kontekście ustaleń teoretycznych ekonomii instytucjonalnej, uznać można – za Agatą Kubiczek [2006, s. 126] – że są to „instytucje związane z kształtowaniem ładu strukturalnego i społecznego w obrębie rynku pracy”.

Kształtowanie ładu strukturalnego polega na podejmowaniu działań zmierzających do przywrócenia równowagi między popytem a podażą pracy, przy zmieniających się proporcjach strukturalnych. Zadanie to przypada przede wszystkim instytucjom zajmującym się zwalczaniem bezrobocia, pośrednictwem pracy i programowaniem zatrudnienia. Z kolei kształtowanie ładu społecznego polega na różnego rodzaju regulacjach stosunków pomiędzy pracobiorcami i pracodawcami. Tego typu funkcje spełniają różne organizacje międzynarodowe (na przykład Międzynarodowa Organizacja Pracy czy też instytucje Unii Europejskiej), rząd, związki zawodowe, związki pracodawców, system negocjacji zbiorowych, mediatorzy oraz ustawodawstwo pracy [Kubiczek 2006, s. 126].

Inną definicję instytucji funkcjonujących na rynku pracy czy bezpośrednio z nim związanych przyjmują Marek Góra i Urszula Sztanderska. Według nich „instytucje rynku pracy to utrwalone zasady działania wszystkich uczestników tego rynku, w tym nie tylko prawne (skodyfikowane) normy regulujące ich działania, ale także kontraktowe (na przykład umowy między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców), jak również inne, na przykład powszechnie przyjęte sposoby motywowania pracowników i kontrolowania ich wysiłku przez pracodawców w postaci płac efektywnościowych, systemów premiowych czy usztywnionych kryteriów awansu zawodowego. Instytucje dotyczą zatem wielu zasad świadczenia pracy i wynagradzania, a przez to mogą powodować, że postępowanie pracodawców i pracowników oraz poszukujących pracy może istotnie różnić się od tego, co wynikałoby z funkcjonowania czystego mechanizmu rynkowego. Instytucje mogą bowiem ograniczać elastyczność płac i zatrudnienia, a tym sa-

¹ Rozwój rynku pracy – oprócz konieczności przebudowy instytucjonalnej dostosowanej do zmieniających się warunków gospodarowania, uzależniony jest również od ogólnej sytuacji społeczno-gospodarczej, tempa wzrostu gospodarczego, czy też zasad międzynarodowej wymiany towarowej.

mym zwiększać koszty produkcji i zmniejszać skuteczność oraz efektywność dopasowań do popytu na pracę przez osoby poruszające się po rynku pracy” [Góra i Sztanderska 2006, s. 29].

Instytucje rynku pracy można również zdefiniować – za Izabelą Ostoj – jako „system przepisów prawa, norm, reguł zwyczajowych ustalonych w wyniku zbiorowego wyboru, tworzący ograniczenia lub bodźce, które oddziałują na indywidualne decyzje w odniesieniu do wymiany usług pracy i wysokości płacy” [Ostoj 2012, s. 42]. Jednostki i przedsiębiorstwa traktują przy tym instytucje jako dane przy dokonywaniu wyborów [Boeri i van Ours 2008, s. 3 i 14].

Nawiązując z kolei do definicji zaproponowanych przez Northa, do instytucji rynku pracy zaliczyć można [Kubiczek 2006, s. 126]:

- określone prawem lub zwyczajem procedury i zasady postępowania osób zatrudnionych lub poszukujących pracy;
- organizacje struktury administracyjnej na szczeblu centralnym i regionalnym działające w obszarze rynku pracy oraz pozostałe instytucje rynku pracy wymienione w Ustawie z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy;
- stopień przestrzegania ukształtowanych prawem i zwyczajem reguł w zakresie rynku pracy.

Uogólniając rozważania na temat instytucji rynku pracy, należy podkreślić, że ich istnienie ma fundamentalne znaczenie dla funkcjonowania rynku, ponieważ ułatwiają one kooperację i koordynację działań podmiotów gospodarczych na rynku pracy równoległe do warunków „uczciwej” konkurencji [Staniek 2010, s. 91].

Marek Góra i Urszula Sztanderska [2006, s. 15] dodają jeszcze, że „instytucje mogą też odgrywać dobroczynną rolę – normując różnorodne zasady działania rynku pracy. Zapewniają bowiem zmniejszenie kosztów ustalania warunków kontraktów, zabezpieczają interesy uczestników rynku, ułatwiają świadczenie pracy, chronią w okresach braku pracy itp.”

2.2.2. Badania rynku pracy w ujęciu instytucjonalnym

2.2.2.1. Założenia metodologiczne i obszary badawcze

Podejście instytucjonalne do analizy poszczególnych rynków polega na połączeniu w badaniach nad gospodarką wielkości mierzalnych (motywów i skutków) oraz niemierzalnych (zmiennych lingwistycznych), rozpatrywanych w odniesieniu do określonego otoczenia. W wypadku rynku pracy w ten sposób uwzględniano na przykład wpływ działalności związków zawodowych na zatrudnienie czy wpływ państwa na poziom płac i innych warunków pracy.

Co ciekawe, odniesienia do instytucjonalnej analizy rynku pracy znaleźć można u ekonomistów, których całokształt dorobku nie jest zaliczany do szeroko rozumianego nurtu instytucjonalnego. Przykładem jest Robert M. Solow, który w książce

Tabela 2.1. Analizy rynku pracy z perspektywy instytucjonalnej

Szkoła/teoria	Przedstawiciel	Dokonania
Stara ekonomia instytucjonalna – lata 20. i 30. XX wieku	John R. Commons – przedstawiciel starego instytucjonalizmu i ekonomiki rynku pracy	Powiązanie ekonomii z historią, prawem i innymi naukami społecznymi, gdzie przede wszystkim tradycja prawna determinuje układ instytucji w gospodarce, a przepisy prawa są zawsze wyrazem istniejących wcześniej, niepisanych, nieformalnych zwyczajów i ustaleń. Commons jako pierwszy uznał, że gospodarka jest strumieniem transakcji między ludźmi, które regulują instytucje, a nieregulowana gospodarka wywołuje niepożądane konsekwencje społeczne. Ponadto prawa własności są określone i dotyczą praw jednostki do dysponowania swoją siłą roboczą oraz posiadanymi dobrami i usługami. Commons używał analizy instytucjonalnej do uzasadnienia szerokiego zakresu reform społecznych. Przygotował projekty wielu reform, na przykład ustawy o bezpieczeństwie pracy, pracy dzieci, zasiłkach dla bezrobotnych, regulacji płacy minimalnej kobiet i usług komunalnych. Wiele z nich udało się wprowadzić w ramach amerykańskiej polityki <i>New Deal</i> . Commons sądził też, że nowoczesny kapitalizm wymaga interwencji państwa, jeżeli ma być sprawiedliwy społecznie. Odrzucał leseferyzm, ale pozostawiając istotę kapitalizmu nieknięty.
Badania nad strukturą rynku pracy – lata 50. i 60. XX wieku	Clark Kerr (1953), Lloyd H. Fisher (1954), Mancur Olson (1965)	Teza, że rynek ustrukturyzowany jest przeciwieństwem rynku doskonałego. Clark Kerr użył pojęcia instytucjonalnego rynku pracy opisanego za pośrednictwem formalnych i nieformalnych zasad, tworzonych przez organizacje pracodawców, ich nieformalne porozumienia (na przykład umowy dżentelmeńskie), politykę personalną firm, związki zawodowe, porozumienia zbiorowe czy działania rządu [Kinneer 2004, s. 107]. W badaniach nad strukturą rynku pracy wpisują się też analizy prowadzone przez Mancura Olsons, który wykorzystał do opisu struktury rynku pracy grupy interesu tworzone na podstawie kalkulacji kosztów i korzyści funkcjonowania w grupie [Olson 1965].
Teoria poszukiwań na rynku pracy – lata 70. XX wieku	Armen Alchian (1970), Charles C. Holt (1970), Dale Mortensen (1970), Edmund Phelps (1970)	Ze względu na brak doskonałej informacji na temat istniejących wolnych miejsc pracy i możliwości ich zdobycia oraz dostępnej siły roboczej i jej przygotowania do pracy potrzebny jest proces wzajemnego odnajdywania się i dopasowywania, który polega na ponoszeniu pewnych nakładów w postaci czasu i kosztów na zebranie niezbędnych informacji. Teoria ta odnosi się do instytucji pośrednictwa pracy i innych instytucjonalnych uwarunkowań dopasowywania popytu na pracę do podaży pracy.

Instytucjonalne podejście segmentacyjne do rynku pracy – lata 70., 80. i 90. XX wieku	Pionierskie prace: Peter B. Doeringer, Michael J. Piore (1971); Michael J. Piore (1972); Michael Reich, David M. Gordon, Richard C. Edwards (1973); David M. Gordon, Richard C. Edwards, Michael Reich (1981). Późniejsze podejście: Paul Osterman (1975); Glen G. Cain (1976); Jill Rubery (1978); Samuel Rosenberg (1980); Paul Ryan (1981); Robert Buchele (1983). Instytucjonalne podejście: Howard Wial (1991); Jill Rubery (1994); Robert Drago (1995). Badania ekonometryczne: Ian M. McDonald i Robert M. Solow (1985); Jeremy I. Bulow i Lawrence H. Summers (1986); William T. Dickens i Kevin Lang (1993).	Segmentacja sprowadza się do podziału na rynki wewnętrzne i zewnętrzne. Pierwszy utożsamiany jest z mechanizmem zatrudnienia, w którym płace i alokacja zasobów są regulowane przez trwałe instytucjonalne i administracyjne zasady, takie jak: wspieranie mobilności zawodowej pracowników, zakładowa polityka płacowa i socjalna, organizacja pracy czy kształcenie zawodowe [Smandek 1993, s. 76]. W tej grupie ważne miejsce zajmują też Burkart Lutz i Werner Sengenberger, którzy wyodrębnili segmenty rynku pracy na podstawie typu kwalifikacji i analizowali przyezyny ograniczonej mobilności czynnika pracy [Zagóra-Jonszta 1998, s. 61].
Nowa ekonomia instytucjonalna – od lat 70. XX wieku	Między innymi Armen Alchian, Harold Demsetz, Olivier E. Williamson, Douglass C. North	Szeroki zakres badań, w tym przede wszystkim analizy praw własności i kosztów transakcyjnych w kontekście funkcjonowania rynku pracy. Badania ewolucyjne – tzw. zmiany instytucjonalnej.
Elastyczność, monopson i nowe podejście segmentacyjne do badań rynku pracy	Sam Rosenberg (1989); Peter Cappelli (1995); Maury B. Gittleman i David R. Howell (1995); Francesca Bettio i Samuel Roseberg 1999, Maarten Goos i Alan Manning (2007). Praca tymczasowa: między innymi Anna Cristina D'Addio i Michael Rosholm 2005. Zagadnienia „gender”: Roberto Pedace (2006). Badania ekonometryczne: Emily Thomson (2003). Problematyka „flexicurity”: Robert Boyer (2006).	Rozwój badań nad wzrostem znaczenia pracy tymczasowej, problematyką <i>gender, flexicurity</i> .

Źródło: opracowano na podstawie: Kaufman 2004, s. 14; por. również Bludnik 2010.

Labor Market as a Social Institution docieka przyczyn uporczywości zjawiska bezrobocia, odwołując się między innymi do zwyczajowych norm utrudniających konkurencję cenową na rynku pracy [Solow 1990, s. 38].

Innym autorem przekonanym o konieczności heterodoksyjnego podejścia do analizy rynku pracy jest David Marsden, który w pracy *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity* posługuje się definicją instytucji Douglassa C. Northa i opisuje relacje między pracodawcą dążącym do podniesienia adaptacyjności firmy a pracownikami, którzy wyrażają potrzebę ochrony zatrudnienia. Obie strony kierują się przy tym ograniczoną racjonalnością ze względu na utrudniony dostęp do informacji, a poszukiwaniu pracy i przyjmowaniu nowych pracowników towarzyszą dodatkowe koszty transakcyjne [Marsden 1999, s. 4].

W kategoriach ogólnych, można powiedzieć, że podejście instytucjonalne do badań rynku pracy polega przede wszystkim na uwzględnieniu norm kulturowych czy relacji prawno-ekonomicznych, czyli szerokiego spojrzenia na zachodzące procesy. Każdy pracownik wnosi bowiem do przedsiębiorstwa pewne osobiste zasoby w postaci wykształcenia, doświadczenia, umiejętności, które uzależnione są od kultury, z jakiej się wywodzi. Jednocześnie otrzymuje też pewne zasoby z tytułu zajmowanej posady i każdy z tych przepływów jest uzależniony od kosztów transakcyjnych [Coleman 1990, s. 143]. Włączenie analizy kosztów transakcyjnych do tradycyjnych badań nad rynkiem pracy rozumianych w kategoriach analizy popytu i podaży jest więc podstawowym wyróżnikiem instytucjonalnego podejścia do badań rynku pracy. W takim ujęciu wysokość ustalanych na rynku płac jest efektem oddziaływania gry rynkowej przy założeniu wpływu na nią określonego układu sił ekonomicznych, politycznych i kulturowych wpływających na poziom kosztów transakcyjnych. Dodatkowo – jak już wspomniano – w analizach instytucjonalnych ważny jest czas i miejsce. Podobnie w przypadku rynku pracy – konkretne zjawiska, rozwiązania i ich skutki przypisane są do konkretnej gospodarki, sytuacji społecznej oraz okresu historycznego [Ostoj 2012, s. 22]. Celem działania rynku nie jest przy tym tylko efektywna alokacja zasobów, ale potrzeba zabezpieczenia minimalnych standardów sprawiedliwości oraz wspierania rozwoju społecznego i samorealizacji [Ostoj 2010, s. 124].

Konsekwencją podejścia instytucjonalnego do badań rynku pracy jest zatem określenie porządku tego rynku jako zbioru norm, wykształconego przez splot okoliczności społecznych i gospodarczych, uwarunkowanych politycznie i historycznie. Jest on oparty na podstawowych wolnościach zagwarantowanych w konstytucji, na regulacjach prawnych odnoszących się do zagadnień pracy oraz na normach ukształtowanych zwyczajowo [Kryńska 1996, s. 6]. Należy też zauważyć, że podejście instytucjonalne do badania rynku pracy sprowadza się najczęściej do stosowania metody indukcyjnej, skupiającej się na analizie poszczególnych przypadków instytucji rynku pracy i szczegółowego badania ich skutków [Kaufman

2004, s. 12]. Przykłady badań rynku pracy wykorzystujących perspektywę instytucjonalną zawiera tabela 2.1.

Przykłady konstruowania teorii rynku pracy z perspektywy instytucjonalnej zaprezentowane w tabeli 2.1. dowodzą, że tradycyjne modele oparte na analizie popytu i podaży na konkurencyjnych rynkach, dokładne i użyteczne dla jednych celów, w innych przypadkach mogą dawać błędne wyniki (dotyczy to głównie analizy płac i innych zjawisk). Ponadto większość współczesnych, instytucjonalnych teorii rynku pracy popiera stanowisko keynesowskie, zgodnie z którym mechanizm rynkowy nie ma charakteru w pełni samoregulującego się, a procesy dostosowawcze dokonują się raczej poprzez zmiany liczby miejsc pracy niż poprzez dopasowania płacowe. Teorie te akcentują też znaczenie długookresowych i różnorodnych zjawisk społeczno-gospodarczych na rynku pracy (w tym między innymi kwestię przymusowego bezrobocia, silnego zróżnicowania płac pomiędzy gałęziami i firmami czy dyskryminację ze względu na płeć lub rasę). Uzasadniają przy tym interdyscyplinarne podejście do analiz rynku pracy, którego podstawę stanowią nauki społeczne i realizm w konstruowaniu teorii. Uznają bowiem, że w celu lepszego opisu zjawisk zachodzących na rynku pracy przydatne stają się próby stworzenia teorii rynku pracy oparte między innymi na behawioralnym modelu agencji, modelach niedoskonałego rynku pracy czy teoriach organizacji zakładających przenikanie się przepisów prawa i norm społecznych [Kaufman 2004, s. 25].

2.2.2.2. Przegląd badań empirycznych w obszarze instytucji rynku pracy

Zwyczajowo do oceny mechanizmu rynkowego w zakresie funkcjonowania rynku pracy stosuje się różne, standardowe miary, takie jak stopę bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia czy wskaźnik aktywności zawodowej [Blanchard 2006; Boeri i van Ours 2008, s. 17–18]. Z punktu widzenia instytucjonalnego ważniejsze jest jednak podejście kompleksowe – na przykład przyjęcie stopy bezrobocia i wzrostu zatrudnienia w charakterze składowych tzw. indeksu sukcesu. Takie podejście zaproponowane zostało przez Fundację Bertelsmanna [van Suntum 2006, s. 83]. Jeszcze bardziej szczegółową miarą jest wskaźnik wzrostu skali efektywnych dopasowań wolnych miejsc pracy do zbioru bezrobotnych. Ilustracją wzrostu takiej efektywności jest przesunięcie się krzywej Beveridge’a bliżej początku układu współrzędnych [Wojciechowska 2006, s. 102]. Parametr efektywnych dopasowań uzależniony jest przy tym od czynników instytucjonalnych, takich jak: prawo pracy, system negocjacji płacowych, funkcjonowanie urzędów pracy i innych podmiotów, stopień ochrony zatrudnienia, zabezpieczenie społeczne, poziom płacy minimalnej czy kształcenie permanentne [Staniek 2005, s. 180]. Na poziom i zmiany bezrobocia wpływają także czynniki pozainstytucjonalne, takie jak: charakter współczesnego postępu technicznego, procesy globalizacji czy czynniki demograficzne. Można jednak przyjąć, że czynniki instytucjonalne z założenia kształtują logikę procesów zachodzących na rynku pracy, a pozainstytucjonalne oddziałują

na rynek pracy w sposób pośredni poprzez kształtowanie popytu agregatowego na rynku dóbr czy zmiany potencjalnego zasobu pracy [Ostoj 2012, s. 64].

Badania instytucjonalne rynku pracy zyskały swoją popularność dopiero w latach 90. XX wieku. Pierwsze badania w tym zakresie dotyczyły wpływu instytucji na elastyczność rynku pracy. Uznano bowiem, że istotną przyczyną niedostatecznej elastyczności zatrudnienia są coraz częściej sztywności rynku pracy mające swoje źródło właśnie w jego instytucjonalnym otoczeniu. Najważniejsze prace dotyczące instytucji rynku pracy (od 1996 roku) przedstawili: Stefano Scarpetta [1996], Stephen Nickell [1997], Jorgen Elmeskov, John P. Martin i Stefano Scarpetta [1998], Olivier Blanchard i Justin Wolfers [2000], Olivier Blanchard i Francesco Giavazzi [2003], Międzynarodowy Fundusz Walutowy [MFW 2003], Michèle Belot i Jan van Ours [2004], Etienne Wasmer i Philippe Weil [2004], Matthew Baker i in. [2005], Stephen Nickell, Luca Nunziata i Wolfgang Ochel [2005], Giuseppe Nicoletti i Stefano Scarpetta [2005], Andrea Bassanini i Romain Duval [2006], OECD [2006], Bruno Amable, Lilas Demmou i Donatella Gatti [2007], Lucio Baccaro i Diego Rei [2007], Bree Dority i Scott M. Fuess [2007], Rachel Griffith, Rupert Harrison i Gareth Macartney [2007], Donatella Gatti, Christophe Rault i Anne-Gaël Vaubourg [2010]. Szeroki przegląd literatury w tym zakresie znaleźć można w pracy Tito Boeriego i Jana van Oursa [2008], natomiast krótkie streszczenia w publikacji Richarda Layarda, Stephena Nickella i Richarda Jackmana [2005, s. XIII–XXXIX], a także u Oliviera Blancharda [2006] czy Wernera Eichhorsta, Michaela Feila i Christoph Brauna [2008] [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015, s. 178–199].

Pomimo coraz większej liczby badań w zakresie wpływu instytucji rynku pracy na funkcjonowanie tego rynku, w literaturze przedmiotu panuje przekonanie o niejednoznaczności czy wręcz sprzeczności osiąganych wyników [Blanchard 2006, s. 43–46; Lehmann i Muravyev 2012, s. 237].

Przeglądając szczegółowo międzynarodowe badania instytucjonalne w zakresie praktyki rynku pracy uwagę należy zwrócić na prace Nickella, Nunziaty i Ochela [2005] lub Amable, Demmou i Gatti [2007], którzy podjęli dynamiczną analizę wpływu czynników instytucjonalnych na bezrobocie. Z kolei Bassanini i Duval [2006], a także Baccaro i Rei [2007] zajmowali się modelowaniem statycznym tego problemu. Ciekawego przeglądu mechanizmów teoretycznych badania efektów bezpośrednich wpływu instytucji na rynek pracy, dokonali też Gilles Saint-Paul [2004] oraz Stephan Nickell i Richard Layard [1999]. Natomiast prace Nickella, Nunziaty i Ochela [2005] oraz Baccaro i Rei [2007] są przykładami badań empirycznych w tym zakresie.

Istotne współzależności produktu i regulacji rynku pracy oraz ich wpływu na rynek pracy były z kolei przedmiotem analiz Oliviera Blancharda i Francesco Giavazzi'ego [2003] oraz Rachel Griffith, Ruperta Harrisona i Garetha Macartneya [2007]. Zależności zaś między instytucjami rynku pracy a szokami makroekonomicznymi oraz ich wspólne oddziaływanie na bezrobocie badane były przez Oliviera Blancharda i Justina Wolfersa [2000], a także Nickella, Nunziatę i Ochela

[2005]. Często też przedmiotem analizy były zależności pomiędzy instytucjami rynku pracy i rynku finansowego [Wasmer i Weil 2004; Gatti, Rault i Vaubourg 2010].

Dostępne wyniki badań nie są jednak spójne, nie tylko pod względem istotności, ale także pod względem kierunku oddziaływania. David Howell i in. [2007] wskazują na trzy główne przyczyny niejednoznacznych wyników badań instytucjonalnych, wśród których wymieniają: wybór okresu badawczego, dobór wskaźników instytucjonalnych oraz specyfikację modelu. Pierwsza przyczyna wynika z dostępności danych, natomiast dwie kolejne są trudne do rozwiązania z metodologicznego punktu widzenia [Sachs 2010, s. 2].

Badacze instytucjonalni mają więc do czynienia z problemem operacjonalizacji instytucji. Dla niektórych kategorii instytucjonalnych istnieje bowiem kilka dostępnych wskaźników, które opisują jednak tylko pewne aspekty danej instytucji. Na przykład Andreas Sachs proponuje wykorzystanie następujących grup wskaźników instytucjonalnych: prawnej ochrony zatrudnienia (ang. *employment protection legislation* – EPL), wielkości i czasu trwania rotacji zatrudnienia, wskaźnika uzwiązkowienia (ang. *union density*), wskaźnika koordynacji i centralizacji negocjacji (ang. *bargaining coordination and centralization*), opodatkowania pracy czy wskaźnika regulacji rynku produktów (ang. *product market regulation*) i badał ich związki ze stopą bezrobocia w siedemnastu krajach OECD w latach 1982–2005 [Sachs 2010; 2011]. Według tych badań największy wpływ na bezrobocie w badanym okresie miały takie szczegółowe czynniki instytucjonalne, jak: prawna ochrona zatrudnienia, własność publiczna i bariery wejścia na rynek, podatek od wynagrodzeń i stawka podatku konsumpcyjnego, koordynacja negocjacji oraz zasiłki dla bezrobotnych w pierwszym, czwartym i piątym roku wypłacania [Sachs 2010, s. 18]. Z kolei Michèle Belot i Jan van Ours [2004] testowali związki między stawkami podatkowymi a stopą zastąpienia pracownika oraz między centralizacją negocjacji a wskaźnikiem uzwiązkowienia oraz ochroną zatrudnienia.

Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy przedstawiony został też w pracach OECD [2004, s. 82–84], Pierre’a Cahuca i Andre Zylberberga [2006, s. 87–88] czy Tito Boeriego i Jana van Oursa [2008, s. 211–215]. Bogatego przeglądu literatury w tym zakresie dokonał z kolei Per Skedinger [2010, s. 75–152], który zauważa, że choć uzyskiwane wyniki są bardzo zróżnicowane, to generalnie potwierdzają wpływ wzrostu prawnej ochrony zatrudnienia na spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia [Pilc 2014b, s. 161].

Z kolei w badaniach oceniających wpływ systemu zasiłków dla bezrobotnych na funkcjonowanie rynku pracy wykorzystywane są nie tylko poziom czy długość wypłacania zasiłku dla bezrobotnych, ale również tzw. stopa zastąpienia netto, która wyrażana jest jako stosunek dochodów osoby bezrobotnej z tytułu zasiłku do otrzymywanego wcześniej wynagrodzenia z tytułu pracy skorygowanego o podatki [Boeri i van Ours 2008, s. 226].

Analizy empiryczne w zakresie wpływu systemu zasiłków na przepływy z bezrobocia do zatrudnienia dostarczają jednak sprzecznych dowodów. Jedne dowo-

dzą, że system zasiłków dla bezrobotnych nie miał istotnego wpływu na tego typu przepływy, a osłabiał jedynie przepływy z bezrobocia do bierności zawodowej [Commander i Heitmueller 2007, s. 11–12]. Drugie natomiast wskazują, że otrzymywanie zasiłku dla bezrobotnych zwiększało szansę na znalezienie zatrudnienia, choć wynikać to może z krótkiego okresu pozostawania na bezrobociu osób uprawnionych do pobierania zasiłku [Bukowski i in. 2005, s. 37].

Badania instytucji rynku pracy obejmują również analizy zmienności płac i badania wpływu poziomu płac realnych na procesy rynkowe. W tym zakresie warto wspomnieć o pracy Mirko Abbrittiego i Sebastiana Webera [2010], którzy badali wpływ instytucji rynku pracy na inflację i dynamikę bezrobocia. Wykorzystując neokeynesowskie podstawy teoretyczne, stwierdzili przy tym, że instytucje rynku pracy powinny być podzielone na te, które powodują sztywność bezrobocia, i te, które powodują sztywność płac realnych. Te dwa typy instytucji przynoszą bowiem przeciwne skutki, a ich oddziaływanie jest istotne dla dynamiki inflacji i bezrobocia. Opierając się na panelu VAR – wektorowej autoregresji (ang. *vector autoregression*) ze zmieniającymi się deterministycznie współczynnikami, wykazali, że istnieje duża różnica między reakcjami bezrobocia i inflacji na wstrząsy w różnych konstelacjach wskaźników instytucjonalnych rynku pracy.

Płace realne były też analizowane w kontekście ich wpływu na wzrost gospodarczy czy produkcję [Prescott 1998; Hall i Jones 1999]. Ważnym problemem jest też wpływ płac na migrację [Hendricks 2002; Rosenzweig 2010] czy nierówności społeczne [Deaton 2010]. Płace analizowane są też w ramach problematyki ekonomii politycznej [Rodrik 1999].

W obszarze analiz wynagrodzeń najbardziej kontrowersyjnym i najczęściej omawianym problemem instytucjonalnym jest wpływ płac minimalnych na zatrudnienie i bezrobocie [Woźniak-Jęchorek 2016a]. Wzrost wynagrodzenia minimalnego jako przyczyna wzrostu bezrobocia był już wskazywany we wczesnych pracach Arthura Pigou [1914, s. 66]. Pierwsze analizy empiryczne w tym zakresie dotyczą 1915 roku, kiedy to amerykański Urząd ds. Statystyki Rynku Pracy zbadał skutki wprowadzenia płac minimalnych dla kobiet w stanie Oregon [Neumark, Salas i Wascher 2013]. Od tego czasu dynamicznie rosła liczba publikacji na temat wpływu płac minimalnych na sytuację na rynku pracy. Prowadzone badania opierały się na danych przekrojowych firm, porównaniach międzynarodowych, ale także na eksperymentach i innych metodach badawczych [Dolado i in. 1996]. Stosowano przy tym między innymi analizę szeregów czasowych, metody panelowe, analizę wielkości substytucji i efektów skali czy rozróżnienie pomiędzy wpływem na zatrudnienie i czas pracy.

Przegląd dostępnych badań empirycznych nie dostarcza jednak jednoznacznych dowodów na negatywny wpływ płac minimalnych na zatrudnienie. Początkowo badania amerykańskie (prowadzone od połowy lat 80. XX wieku) udowodniały, że wzrost płacy minimalnej obniża zatrudnienie [Brown, Gilroy i Kohen 1982; Neumark i Wascher 2004; Cahuc i Zylberberg 2004]. W latach 90. pojawiły się jednak analizy prezentujące pozytywne efekty podnoszenia płac (zwłaszcza Carda [1992]

oraz Carda i Kruegera [1994, 1995]). W świetle tych zróżnicowanych wyników badań, konsensusem stał się pogląd, że skutki wzrostu płac minimalnych w zakresie zatrudnienia (pozytywne lub negatywne) są prawdopodobnie bardzo małe [Kennan 1995; Dolado i in. 1996]. Uznaje się też, że badania nad wpływem płac minimalnych na zatrudnienie nie zostały jeszcze zakończone [Neumark, Salas i Wascher 2013]. Modele empiryczne opierają się nie tylko na analizach wpływu płac minimalnych na poziom zatrudnienia czy bezrobocia, ale także na badaniu oddziaływania płac na przepływy na rynku pracy. Ważne badania w tym zakresie przeprowadzili: dla Kanady – Pierre Brochu i David A. Green [2011], dla Portugalii – Pedro Portugal i Ana Rute Cardoso [2006] oraz dla Stanów Zjednoczonych – Arindrajit Dube, T. William Lester i Michael Reich [2010], ukazując szkodliwy wpływ płac minimalnych na zatrudnienie. Z kolei Ronald Bachmann, Marion König i Sandra Schaffner [2012], badając sektor budowlany w Niemczech, wykazali pozytywny efekt w zakresie wpływu płac minimalnych na zatrudnienie, ale negatywny w zakresie przejścia z pracy do pracy (ang. *job-to-job*) [Kampelmann, Garnero i Rycx 2013, s. 18].

Warto też przywołać badania polskich ekonomistów. Najobszerniejszy przegląd polskich i zagranicznych badań empirycznych w zakresie wpływu płacy minimalnej na rynek pracy zawiera książka Wiesława Golnaua [2007, s. 162–250]. Autor, przeprowadzając badania dla lat 2007–2004, dowiódł, że redukcja – od 1 stycznia 2003 roku – stawki płacy minimalnej do poziomu 80% dla osób w pierwszym roku pracy zawodowej i do 90% w drugim roku pracy zawodowej nie wpłynęła na stan zatrudnienia. Okazało się bowiem, że obniżenie płacy minimalnej nie spowodowało wzrostu zatrudnienia osób, których dotyczyły zmiany, ani nie ograniczyło bezrobocia ogółem [Golnau 2007, s. 253–274]. Z kolei z badań Bogdana Sucheckiego obejmujących lata 1990–1997 wynika, że wzrost płacy minimalnej o 10% prowadził do spadku zatrudnienia o mniej niż 1% (ok. 0,76%). Jednak w przypadku młodych pracowników (w wieku 15–24 lat) taki sam wzrost płacy minimalnej prowadził do spadku zatrudnienia o 4,6%. Badania wskazywały też na silny związek między wzrostem stosunku płacy minimalnej do średniej a wzrostem stopy bezrobocia młodzieży. Wzrostowi tej wartości o 1 pkt proc. towarzyszył wzrost stopy bezrobocia w tej grupie pracowników o 0,61 pkt proc. [Suchecki 1999, s. 166–174; 2002, s. 26–30]. Badania w tym zakresie przeprowadził też Jacek Wallusch dla lat 1999–2008. Otrzymał jednak niejednoznaczne wyniki, różniące się w zależności od wykorzystywanej metody estymacji [Wallusch 2010, s. 350–351]. Potwierdził natomiast ujemny związek między wysokością płacy minimalnej a odsetkiem osób pracujących na stanowiskach niskopłatnych (tzn. opłacanych płacą niższą niż 50% średniej krajowej). Z badań tych wynika, że zmniejszenie się wysokości płacy minimalnej (w stosunku do płacy średniej) było istotną przyczyną wzrostu odsetka osób mało zarabiających (z 10,2% w roku 1995 do 19,9% w 2006 roku) [Wallusch 2010, s. 352–356]. Zofia Jacukowicz dowodzi z kolei, że nie ma alternatywy: niskie płace vs. bezrobocie. Na podstawie przeprowadzonych w 2005 roku badań ankietowych nie stwierdziła bowiem zależności między wysokością minimalnego wynagrodzenia

a bezrobociem ani między stosunkiem płacy minimalnej do przeciętnej a sytuacją na rynku pracy w Polsce i średnią długością okresu poszukiwania pracy [Jacukowicz 2007, s. 81–85]. Małgorzata Idczak pokazała natomiast, że współczynnik Kaitza (będący stosunkiem płacy minimalnej do przeciętnej) ma dwukierunkowy wpływ na zatrudnienie. Z przeprowadzonych przez nią badań wynika, że ujemny wpływ wzrostu współczynnika Kaitza rozpoczyna się po przekroczeniu poziomu 0,41. Ze względu na to, że w badanym okresie (lata 1995–2007) poziom współczynnika był jednak niższy, podniesienie płacy minimalnej do 0,41 pkt proc. nie wpływało na ograniczenie zatrudnienia [Idczak 2011]. Kontrowersje wokół płacy minimalnej zaprezentowali też Anna Krajewska i Stefan Krajewski, dowodząc, że w polskich warunkach problemem nie pozostaje sama wysokość płacy minimalnej, ale rosnący udział pracowników o niskich wynagrodzeniach w zatrudnieniu ogółem [Krajewska i Krajewski 2013, s. 13]

Problematyka wpływu płac realnych i wskaźnika Kaitza na bezrobocie była też przedmiotem badań Jacka Walluscha i Beaty Woźniak-Jęchorek [2015]. Przeprowadzone badania ekonometryczne oparte na analizach *impulse-response* dotyczyły wybranych krajów z obszaru starej Unii Europejskiej (Belgii, Francji, Grecji, Irlandii, Holandii, Hiszpanii, Portugalii i Wielkiej Brytanii) oraz państw nowej Unii (Czech, Estonii, Węgier, Polski, Łotwy, Litwy i Słowacji). Estymacje dla lat 2000–2011 dowiodły, że zmiany w płacy realnej są najważniejszym czynnikiem wpływającym na rynek pracy w Europie. Wpływ płac realnych na bezrobocie różni się jednak w obu badanych grupach krajów. Wzrosty szokowe w płacy realnej powodują ujemną reakcję stopy bezrobocia w krajach transformujących się. Natomiast w krajach starej Unii Europejskiej mamy do czynienia z pozytywną reakcją. Oznacza to, że mieszkańcy Europy Wschodniej, zarabiając więcej, nie podnoszą wcale poziomu bezrobocia (co jest najczęstszym argumentem przeciwników podnoszenia płac). Inaczej reaguje jednak bezrobocie na wzrosty w indeksie Kaitza. W krajach starej Unii wzrosty takie generują spadek bezrobocia, natomiast odwrotny efekt obserwuje się w krajach nowej Unii [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015, s. 178–199]. Pamiętać jednak należy, że płace minimalne pobierają głównie ludzie młodzi, a ich dochody na ogół nie są głównym źródłem utrzymania gospodarstw domowych [Borkowska 2005, s. 91]. Według Badań Ankietowych Rynku Pracy NBP decyzje o aktywności zawodowej w Polsce podejmowane są bowiem na poziomie całego gospodarstwa domowego, a zdecydowanie rzadziej na poziomie pojedynczych osób. Liczy się zatem globalny dochód gospodarstwa domowego i to on skłania do podejmowania określonych decyzji na rynku pracy [Cichocki i in. 2012, s. 17].

Na uwagę zasługują też badania Tito Boeriego, który przedstawił zależności między poziomem konkurencyjności na rynku dóbr (produktów i usług) – rozumianej jako stopień, w jakim rynek dóbr zbliżony jest do funkcjonowania zgodnie z modelem konkurencji doskonałej – a zmianami instytucji rynku pracy [Boeri 2005]. Boeri zauważył, że wzrost poziomu konkurencyjności na rynku dóbr po-

woduje presję na zwiększenie produktywności przedsiębiorstw, co – z jednej strony – nasila presję pracodawców na rzecz zwiększenia elastyczności zatrudnienia i ograniczenia roli związków zawodowych, z drugiej natomiast – wzmaga wysiłki pracowników na rzecz zwiększenia ochronnych funkcji prawa pracy i wpływa na wzrost wydatków państwa w sferze polityki rynku pracy oraz skłania do przystąpienia do związków zawodowych. Szczególnie silna presja wywierana jest przy tym przez pracowników o niskich kwalifikacjach i niskiej wydajności pracy [Boeri 2005, s. 13; Jarmolowicz i Pilc 2013, s. 153].

Warto też zauważyć za Andrzejem Wojtyną [2008, s. 26–32], że blisko powiązane są pojęcia polityki gospodarczej i instytucji, dlatego też do badań empirycznych poświęconych instytucjom włącza się często analizy dotyczące prowadzonej przez państwo polityki wobec rynku pracy [OECD 2006, s. 183–231; Boeri i van Ours 2008, s. 225–276; Ostoj 2012, s. 101–104], a w tym szczególnie zagadnienia związane z aktywną i pasywną polityką rynku pracy [Pilc 2014b, s. 177–193].

Jednocześnie pamiętać należy, że większość analiz instytucji rynku pracy prezentowanych w literaturze przedmiotu dotyczy krajów wysoko rozwiniętych. Jednymi z pierwszych autorek, które podjęły badania instytucji rynku pracy w krajach transformujących się, były Sandrine Cazes i Alena Nesperova [2003, s. 123–132]. Ocenily one, że instytucje rynku pracy w latach 90. ubiegłego wieku w krajach Europy Środkowej i Południowo-Wschodniej miały podobny wpływ na sytuację na rynku pracy do zaobserwowanego w krajach wysoko rozwiniętych. Zasugerowały jednak, że wpływ instytucji rynku pracy na rynki pracy w grupie krajów Wspólnoty Niepodległych Państw (WNP) może być znacząco inny niż w Europie Środkowej i Południowo-Wschodniej [Cazes i Nesperova 2003, s. 139–141]. Ze względu na brak danych, nie były jednak w stanie empirycznie zweryfikować tej hipotezy [Kuźmiar i Pilc 2015, s. 44].

Sandrine Cazes i Alena Nesperova, jak również w niedawnych badaniach – Kamila Fialova i Ondrej Schneider [2009] czy Hartmut Lehmann i Alexander Muravyev [2012], wykorzystują standardowe modele regresji liniowej (podobnie jak wcześniej na przykład Stephan Nickell [1997]). Jednocześnie większość tych badań dotyczy krajów OECD i UE15 rozszerzonych o kilka krajów transformujących się (najczęściej o Czechy, Węgry, Polskę i Słowację). Jedynie Hartmut Lehmann i Alexander Muravyev [2011, 2012] odróżniają gospodarki Europy Środkowej (CEE – Czechy, Estonia, Węgry, Łotwa, Litwa, Polska, Słowacja i Słowenia), gospodarki Europy Południowo-Wschodniej (SEE – Albania, Bośnia i Hercegowina, Bułgaria, Chorwacja, Macedonia, Czarnogóra, Rumunia i Serbia) oraz Wspólnoty Niepodległych Państw², i dalej porównują je z UE15 i Stanami Zjednoczonymi.

² Do niedawna w skład WNP wchodziło 12 spośród 15 republik związkowych byłego ZSRR, tj.: Armenia, Azerbejdżan, Białoruś, Gruzja, Kazachstan, Kirgistan, Mołdawia, Rosja, Ukraina, Tadżykistan, Turkmenistan i Uzbekistan. Gruzja oficjalnie opuściła WNP w sierpniu 2009 roku [Lehmann i Muravyev 2011, s. 3].

Lehmann i Muravyev do badania instytucji rynku pracy jako determinant sytuacji na rynku pracy stworzyli nawet unikatową bazę danych, która obejmuje nie tylko kraje Europy Wschodniej, ale także Azji Środkowej (doświadczające w ostatnich dwóch dekadach radykalnych przemian gospodarczych i instytucjonalnych, choć zebrane przez nich dane obejmują tylko cztery lata: 1995, 1999, 2003 i 2007). Zaprezentowane przez nich analizy ekonometryczne dowodzą, że w krajach transformujących się instytucje rynku pracy wyznaczają ramy funkcjonowania tego rynku i istotnie wpływają na jego elastyczność. Ponadto w większości krajów transformujących się instytucje rynku pracy nie „usztyniały” rynku pracy w większym stopniu niż w krajach UE15, a w wielu – czyniły go nawet bardziej elastycznym. Jednocześnie jednak mimo podobieństw na przykład w tendencji spadkowej stopnia uzwiązkowienia, cechą charakterystyczną instytucji rynku pracy w krajach transformujących się było ich silne zróżnicowanie zarówno w czasie, jak i przede wszystkim w przestrzeni [Jarmołowicz i Pilc 2013, s. 156]. Ogólnie jednak Lehmann i Muravyev dowodzą, że deregulacja rynków pracy poprawia znacznie ich funkcjonowanie.

Jak już wspomiano, analizy wpływu instytucji rynku pracy na funkcjonowanie tego rynku w krajach Europy Środkowo-Wschodniej przeprowadzili też Jacek Wallusch i Beata Woźniak-Jęchorek [2015]. Badania te dotyczyły – oprócz wpływu na bezrobocie płac realnych i wskaźnika Kaitza – również kwestii oddziaływania *gender gap*, klina podatkowego i wskaźników uzwiązkowienia. Najsilniejsze reakcje odnotowano w przypadku płac, natomiast zdecydowanie mniejsze – w zakresie luki płciowej i klina podatkowego [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015, s. 188–199].

W kategoriach ogólnych dokonany przegląd literatury przedmiotu wskazuje zatem, że najczęściej badane wskaźniki instytucjonalne – rozumiane w kategoriach formalnych – to:

- prawo pracy i ochrona stosunku pracy,
- opodatkowanie,
- zasiłki dla bezrobotnych,
- uzwiązkowienie,
- płace realne,
- płaca minimalna,
- regulacje działalności gospodarczej,
- instrumenty aktywnej polityki rynku pracy.

Wpływ tych wskaźników na znalezienie zatrudnienia czy utratę pracy jest jednak zróżnicowany (tabela 2.2).

Na system instytucjonalny rynku pracy składają się również – jak już wielokrotnie podkreślano – instytucje nieformalne. Literatura przedmiotu w tym zakresie, szczególnie z ostatnich lat, jest coraz bogatsza. Na przykład Gretchen Helmke i Steven Levitsky definiują instytucje nieformalne jako akceptowane społecznie reguły, zazwyczaj niepisane, które są tworzone, przekazywane i egzekwowane poza oficjalnymi kanałami, a dalej analizują wpływ tych instytucji na politykę gospo-

Tabela 2.2. Wpływ wskaźników instytucjonalnych na pozycję w zakresie zatrudnienia

Czynnik	Prawdopodobieństwo znalezienia pracy	Prawdopodobieństwo utraty pracy	Przepływy
Prawo pracy i ochrona stosunku pracy	–	–	–
Opodatkowanie	–	0	–
Zasiłki dla bezrobotnych	+	0	+
Uzwiązkowienie	–	–	–
Płace realne	+	0	+
Płaca minimalna	–	–	–
Regulacje działalności gospodarczej	–	0	–
Aktywna polityka rynku pracy	0	–	–

Objaśnienia: „+” oznacza dodatni wpływ; „–” oznacza ujemny wpływ; „0” oznacza czynnik nieistotny.

Źródło: opracowano na podstawie literatury przedmiotu oraz badań Cichockiego i in. [2013, s. 32].

darczą państwa [Helmke i Levitsky 2003, s. 9]. Wskazują przy tym na trzy możliwe kanały oddziaływania instytucji nieformalnych, które powinny zostać włączone do badań instytucjonalnych. Po pierwsze dowodzą istnienia wewnętrznych relacji między zasadami wyborczymi, klientyzmem a politycznymi i wyborczymi strategiami działania. Badają, jak instytucje nieformalne, takie jak istnienie klanów, mafii czy religijnego braterstwa, mogą wpływać na tworzenie polityki. Po drugie sugerują, że badania instytucjonalne powinny analizować proces, w jaki sposób są tworzone, upowszechniane i instytucjonalizowane nieformalne zasady. I po trzecie ważnym obszarem badań – według nich – powinna być analiza źródeł zarówno instytucjonalnej, nieformalnej stabilności, jak i instytucjonalnej, nieformalnej zmiany [Helmke i Levitsky 2003, s. 28].

Wielu autorów analizuje też wybrane kategorie instytucji nieformalnych, takie jak na przykład zaufanie społeczne (między innymi Farrell [2009]) czy szerzej problem kapitału społecznego. Próby podsumowania debaty nad pojęciem i znaczeniem kapitału społecznego podjęli się między innymi Tom Schuller, Stephen Baron i John Field [2000]. Bada się również skutki istnienia zbyt silnych sieci kapitału społecznego [Portes 1998], różne formy tego kapitału, wśród których Michael Woolcock rozróżnia poziom zakorzenienia kapitału społecznego i autonomii (czyli integralności organizacyjnej – tj. spójności, kompetencji i wydolności) [Woolcock 1998] czy pojęcie kapitału aspołecznego [Levi 1996].

Ważną pracę w obszarze systemów wartości, instytucji i zmian instytucjonalnych w krajach przechodzących transformację ustrojową zaprezentował też Pasquale Tridico [2013b] twierdząc, że transformacja to nie tylko proces zmian ekonomicznych, ale przede wszystkim przemian systemów wartości, a sama zmiana

ustrojowa to proces wzajemnego oddziaływania nowych instytucji formalnych i starych instytucji nieformalnych. Takie niedopasowanie instytucji formalnych i nieformalnych podnosi koszty transakcyjne, osłabia struktury instytucjonalne i negatywnie oddziałuje na wzrost gospodarczy [Tridico 2013b, s. 7]. W innym artykule z 2013 roku, pt. *The Stage of Development among Former Communist Economies: Social Capital, the Middle Class and Democracy*, Pasquale Tridico analizuje z kolei poziom kapitału społecznego i poziom zaufania w dwudziestu ośmiu krajach transformujących się, dowodząc, że na proces rozwoju ludzkiego mają wpływ głównie istniejąca klasa średnia powiązana z kapitałem społecznym rozumianym w kategoriach zaufania społecznego i demokratyczne instytucje polityczne, takie jak: wolność obywatelska czy prawa wyborcze [Tridico 2013a, s. 56].

Z kolei badania dotyczące globalnych zmian kulturowych przeprowadzone w wielu różnych przekrojach zawierają prace Ronalda F. Ingleharta i Christiana Welzela [2005, 2010] oraz wspomnianych Geerta Hofstede, Gerta Jana Hofstede i Michaela Minkova [2011].

Wśród polskich badań instytucji nieformalnych uwagę należy zwrócić na publikacje Ewy Gruszewskiej analizującej zmiany instytucji nieformalnych w toku transformacji ustrojowej. Definiuje ona instytucje nieformalne, opierając się na wartościach samoekspresji lub przetrwania oraz na wartościach racjonalnych lub tradycyjno-świeckich [Gruszewska 2013a]. Autorka dowodzi, że ewolucja instytucji nieformalnych w Polsce w okresie transformacji przebiegała w kierunku zbieżnym do zmian globalnych. Nastąpił przy tym wzrost udziału wartości ekspresyjnych, a spadek zachowawczych. Jednocześnie zmiany te mają w Polsce mniejszą siłę oddziaływania niż w społeczeństwach wysoko rozwiniętych. Ponadto Ewa Gruszewska podkreśla stosunkowo wysoki udział wartości tradycyjnych, twierdząc, że dominujące sposoby myślenia Polaków są mocno osadzone w przeszłości, co świadczy o mniejszej otwartości na nowości [Gruszewska 2013a, s. 213].

O mentalności Polaków i ich sposobach myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym w latach 1988–2000 pisali też Jadwiga Koralewicz i Marek Ziółkowski [2003]. Błaski i cienie przemian instytucjonalnych w polskiej transformacji, rozumiane jako bariery leżące po stronie oczekiwań społeczeństwa, w tym po stronie jego zwyczajów, norm czy sposobów myślenia o pożądanym kierunkach zmian, opisywał też Zdzisław Sadowski [2004, s. 14–16]. Na kulturowe imponderabilia szybkich zmian społecznych – takie jak zaufanie, lojalność, solidarność – wskazywał z kolei Piotr Sztompka [1999]. Osadzone w kulturze podłoże zmian instytucjonalnych analizował też między innymi Jerzy Wilkin, ukazując znaczenie instytucji nieformalnych dla równowagi instytucjonalnej [Wilkin 2011] oraz relacji pomiędzy kulturą a instytucjami i ich znaczenie dla procesów gospodarowania [Wilkin 2015].

W polskiej literaturze przedmiotu nie brakuje też publikacji na temat znaczenia kapitału społecznego i społeczeństwa obywatelskiego oraz ich wpływu na zachowania wyborcze i preferencje partyjne [Zarycki 2004, s. 45–65], analiz kapitału społecznego jako kategorii ekonomicznych [Łobocki 2013, s. 80–88] czy pomia-

rów wartości kapitału społecznego konkretnych grup społecznych, na przykład mieszkańców wsi [Zajda 2011, s. 171–185].

Jak wykazano wcześniej – oprócz systemów wartości będących trzonem kultur narodowych – na kształt instytucji (formalnych i nieformalnych) wpływa też pośrednio tożsamość, a szczególnie afiliacja religijna. O znaczeniu religii dla procesów rynkowych pisał już Adam Smith w XVIII wieku. Gary M. Anderson wskazuje, że „Adam Smith w *Bogactwie narodów* nie był zainteresowany problemami teologicznymi ani nawet naturą wierzeń religijnych. Raczej był skoncentrowany na dwóch zasadniczych kwestiach: zachętach ekonomicznych dla angażowania się jednostek w praktyki religijne oraz na ekonomicznych skutkach oddziaływania różnych systemów religijnych na zachowania jednostek. Smith nie próbował rozwijać ekonomicznej teorii pojawienia się wierzeń religijnych. Stawiał sobie zadanie bardziej ograniczone – zdefiniowania jedynie skutków ekonomicznych związanych z oddziaływaniem na zachowania jednostek niektórych wierzeń religijnych [Anderson 1988, s. 1068].

Ewolucja ekonomii klasycznej doprowadziła jednak do porzucenia treści instytucjonalnych i religijnych w badaniach ekonomicznych. Powrót do analiz wiążących religię z ekonomią nastąpił dopiero w II połowie XIX wieku i na początku XX wieku wraz z rozwojem szkół historycznych i pojawieniem się dzieła Maxa Webera *Etyka protestancka a „duch” kapitalizmu* (1905), które wskazywało na

Tabela 2.3. Sposoby oddziaływania religii na zachowania rynkowe

Sposób oddziaływania	Charakterystyka
Redystrybucja vs. innowacyjny mechanizm rynkowy	Jeśli religia piętnuje akumulację bogactwa i podnosi znaczenie biedy, może w ten sposób wpływać na uznanie redystrybucyjnej roli państwa za podstawę funkcjonowania rynku. Alternatywnie niektóre religie (na przykład protestantyzm), gdzie aktywność zawodowa jest gwarancją zbawienia, mogą pobudzać wydajną przedsiębiorczość.
Wpływ na „reguły gry rynkowej”	Jeśli religia uznaje, że bieżąca aktywność jest mniej ważna od życia po śmierci, to w ten sposób może ograniczać inicjatywy prywatne. Dodatkowo czas spędzony w kościele jest z definicji czasem przeznaczonym na modlitwę, a nie na działalność gospodarczą. Ponadto dochody, które otrzymuje Kościół, są dochodami, które nie trafiają do prywatnej działalności.
Komplementarna rola instytucji religijnych i świeckich	Jeśli na rynku nie mamy dużej ochrony praw własności i istnieje groźba wywłaszczenia wskutek politycznych procesów, to znaczenia nabierają wartości religijne związane z obawą o ubogich. Z kolei, jeżeli prawa własności są dobrze zabezpieczone, to znaczenia nabierają takie wartości religijne, jak oszczędność czy pracowitość. W zależności od tego, które wartości religijne są dominujące, świeckie instytucje mogą mieć różny wpływ na przedsiębiorczość prywatną.

Źródło: Wiseman i Young 2014, s. 22–23.

istnienie „ducha” etyki protestanckiej, będącego czynnikiem sprawczym rozwoju gospodarki kapitalistycznej.

Współcześnie rolę religii w procesach gospodarowania analizuje nowa ekonomia instytucjonalna. Pojawiła się nawet tzw. ekonomia religii (ang. *the economics of religion*), która uznała za celowe obalenie dwóch mitów ekonomii głównego nurtu – dowodzącego, że *homo oeconomicus* jest zimną, egoistyczną jednostką nie mającą ani potrzeby, ani zdolności do bycia pobożną, oraz drugiego, że *homo religiosus* jest powrotem do czasów preracjonalnych [Iannaccone 1998, s. 1492]. Powszechna przy tym stała się teza, że „wartości i postawy (w tym religijne) są tak samo częścią gospodarki, jak instytucje czy polityka. Jedne utrudniają działanie rynku, a drugie pomagają” [Phelps 2007]³.

Religia może oddziaływać na gospodarkę trojako (tabela 2.3). Po pierwsze może się przyczyniać do akceptacji redystrybucyjnej roli państwa lub przeciwnie – pobudzać prywatną przedsiębiorczość. Po drugie religia może w zróżnicowany sposób wpływać na reguły „gry rynkowej”. Wreszcie, po trzecie, niektóre badania ukazują komplementarną rolę instytucji religijnych i świeckich w różnych systemach religijnych i gospodarczych oraz ich zróżnicowany wpływ na postawy i zachowania jednostek gospodarujących. Ogólną charakterystykę tego trojaczego sposobu oddziaływania religii na zachowania rynkowe zawiera tabela 2.3.

2.2.3. Instytucjonalne determinanty bezrobocia

Przegląd literatury przedmiotu, a zwłaszcza wyników badań empirycznych w zakresie wpływu instytucji rynku pracy na bezrobocie, wskazuje, że najczęstszymi instytucjonalnymi determinantami bezrobocia są czynniki formalne, takie jak: prawna ochrona zatrudnienia, system podatkowy, system zasiłków dla bezrobotnych, wskaźniki uzwiązkowienia oraz system negocjacji płacowych.

Instytucjonalne determinanty bezrobocia⁴ utożsamiane są też coraz częściej z istotą tzw. bezrobocia instytucjonalnego [Jarmołowicz i Woźniak 2006, s. 51–65]. Punktem wyjścia do zdefiniowania tego typu bezrobocia może być odwołanie się do instytucji, wedle których brak efektywności – w sensie Pareta – spowodowany jest asymetrią informacji na rynku pracy. Jedna ze stron kontraktu może posiadać więcej bądź lepsze informacje, których nie posiada druga strona (pracownik lub pracodawca). W takiej sytuacji może się pojawić tzw. *lemons markets* opisywany przez George’a Akerlofa [1970], który odzwierciedla problem asymetrii informacji. Podobnie Joseph E. Stiglitz [2004, s. 80] przyjmował, że niewielka asymetria

³ Przegląd współczesnych badań na temat znaczenia religii dla procesów gospodarowania zawiera między innymi publikacja Beaty Woźniak-Jęchorek [2015a].

⁴ Instytucjonalne źródła często przypisywane są bezrobociu w okresie zmian transformacyjnych. O bezrobociu i jego skutkach społeczno-ekonomicznych w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce pisali między innymi Eugeniusz Kwiatkowski i Walentyna Kwiatkowska [1998].

informacji może być przyczyną nierównowagi rynkowej. W celu ograniczenia tej asymetrii oraz sprzyjania rynkowemu mechanizmowi alokacji zasobów i korygowania zawodności rynku można jednak wprowadzić określone instytucje formalne rynku pracy, które usprawnią jego funkcjonowanie. Istotne jest jednak to, że na projektowanie i wdrażanie tego typu instytucji mają wpływ grupy interesu, realizujące swoje partykularne cele.

Grupy interesu są szczególnie ważnym elementem funkcjonowania rynku pracy. Ich działalność ma bowiem ograniczać konflikty występujące na rynku pracy, które dotyczą relacji pracownik-pracodawca i wynikają z odmiennych celów społeczno-ekonomicznych realizowanych przez obie strony rynku. Konflikty te najczęściej dotyczą poziomu wynagrodzeń za pracę. Część pracowników może bowiem wyrażać niechęć do podjęcia pracy za ustalone wynagrodzenie. Zjawisko to dostrzegali już John M. Keynes. Wskazał, że wynika ono z „odmowy lub niemożności przyjęcia przez robotnika wynagrodzenia odpowiadającego krańcowej wydajności jego pracy. Nieprzyjęcie wynagrodzenia odpowiadającego wartości produktu, które należy przypisać krańcowej wydajności pracy, może wynikać z ustawodawstwa, z ustalonych zwyczajów, ze zrzeczania się do zbiorowych przetargów o lepsze warunki pracy, z powolnej reakcji na zmianę warunków lub po prostu z ludzkiego oporu” [Keynes 1985, s. 32]. Obecnie wskazuje się natomiast, że takie zachowanie najczęściej jest determinowane poprzez tradycję, utrwalone postawy, wzorce myślenia, obyczaje i zwyczaje, czyli poprzez kontekst kulturowy, ale także przez przepisy prawne, systemy płac i negocjacji wynagrodzeń oraz pozycję związków zawodowych, czyli między innymi przez czynniki polityczne.

Z kolei w innym – dość powszechnie akceptowanym – ujęciu zaproponowanym przez Johna C. Haltiwangera [1987], za źródła bezrobocia instytucjonalnego przyjmuje się – oprócz zachowań pracowników i związków zawodowych – również określone zachowania pracodawców (znajdujące uznanie u już zatrudnionych pracowników – sił *insiders* czy wynikające z chęci osiągnięcia wyższej wydajności za pomocą płacy motywacyjnej). Motywy te opisane przez neokeynesistów⁵ prowadzą do zawierania z pracownikami długookresowych kontraktów o pracę oraz do stosowania wobec nich wysokich stawek płac efektywnych czy też do innych jeszcze porozumień będących jednocześnie formą swoistej „dyskryminacji” bezrobotnych (w sensie braku zainteresowania ich zatrudnieniem) [Socha i Sztanderska 2000, s. 25].

Jak pisze Hans F. Sennholz, „jeżeli bezrobocie jest nienaturalne i bezsensowne, to musi mieć podstawy instytucjonalne – czyli wynikać z prawa i regulacji rynku. W takim przypadku jest konsekwencją «machinacji» legislatorów i regulatorów, którzy kształtują, przewodzą i bezpośrednio tworzą warunki podejmowania aktywności gospodarczej i sam rynek pracy. Jest też wynikiem polityki, która powoduje, że część siły roboczej jest niewspółmiernie droga i nieużyteczna dla pracodawców.

⁵ Szerzej na ten temat pisze Izabela Bludnik [2010].

W warunkach wolnej konkurencji, stosunek pracy powstaje, gdy pracownik oferuje usługę za tyle, ile jest ona warta. Miejsce pracy znika natomiast, gdy koszty przekraczają wartość indywidualnej produktywności pracownika – wtedy zatrudnienie staje się stratą dla pracodawcy. Jest to prymitywny warunek zatrudnienia zarówno niewykwalifikowanej, jak i wykwalifikowanej siły roboczej. Każda jednostka, która chce być jednak subsydiowana przez innych pracowników lub prawodawców, może poczuć się rozczarowana” [Sennholz 2003, s. 25].

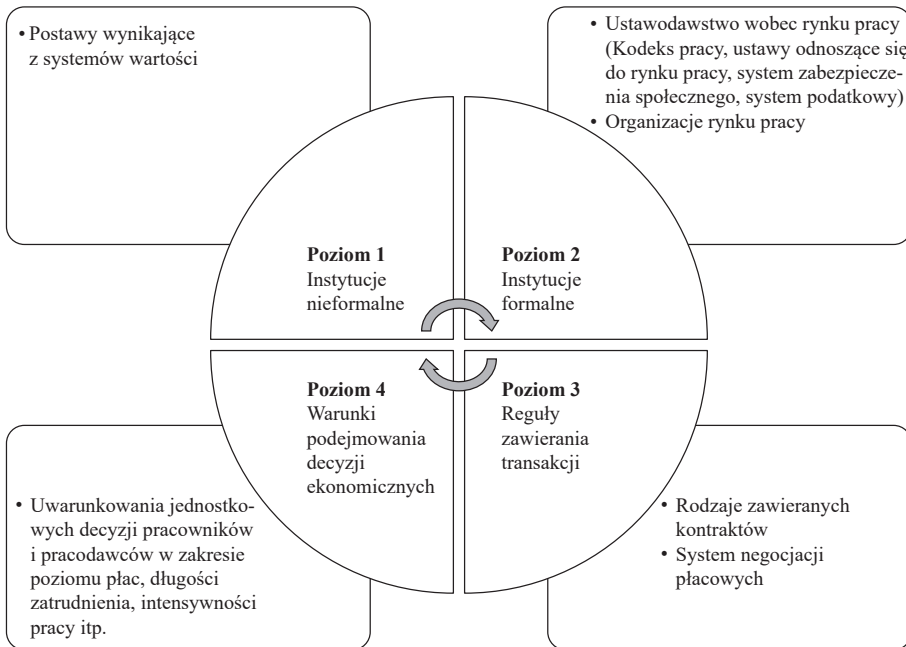
Bezrobocie instytucjonalne można też wiązać z istnieniem tzw. *overhead costs*, na które uwagę zwrócił John M. Clark, czyli kosztów, które nie są ujmowane w systemach rachunkowości, bo nie można ich związać ani z miejscem powstawania, ani z konkretną firmą. Koszty te oznaczają niewykorzystanie mocy produkcyjnych i mogą towarzyszyć wzrostowi produkcji. Clark pisał, że „próżnująca nadwyżka [ang. *idle overhead*], ten wielki grzech industrializmu, jest po prostu odbiciem niewykorzystanych zdolności wytwórczych w postaci wydatków” [Clark 1923, s. 1]. Współcześnie w wypadku rynku pracy koszty te ujmuje się jako element kosztów transakcyjnych związanych w zależności od analizowanej strony – z poszukiwaniem pracodawcy lub z poszukiwaniem pracownika.

Odwołując się więc do ustaleń nowej ekonomii instytucjonalnej, można przyjąć, że rynek pracy w wymiarze instytucjonalnym tworzy warunki do zawierania transakcji między popytem na pracę a podażą pracy. Struktura instytucjonalna tego rynku – jak zauważono w rozdziale pierwszym – składa się z określonych poziomów zdefiniowanych dla gospodarki ogółem przez Oliviera E. Williamsona.

Według Williamsona poziom 1 struktury instytucjonalnej dotyczy instytucji nieformalnych, czyli postaw i zachowań wynikających z kultury i tożsamości, które zmieniają się w sposób ewolucyjny. Podobnie można zdefiniować poziom 1 struktury instytucjonalnej rynku pracy (schemat 2.1).

Poziom 2 tej struktury został zdefiniowany w kategoriach instytucji formalnych. W wypadku rynku pracy instytucje te rozumiane będą jako ustawodawstwo (w tym głównie Kodeks pracy i inne ustawy odnoszące się do rynku pracy), a także jako organizacje rynku pracy, takie jak: związki zawodowe, związki pracodawców, urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy, sądy pracy, forum dialogu społecznego itp. Do poziomu 2 w kontekście działania rynku pracy zaliczyć też należy rozwiązania prawne w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego (w tym dostępność i wysokość zasiłków dla bezrobotnych), systemu płac minimalnych oraz systemu podatkowego (w tym tzw. klin podatkowy – schemat 2.1). Wszystkie te rozwiązania prawne i organizacyjne znajdują odzwierciedlenie w polityce państwa wobec rynku pracy, w tym w aktywnej i pasywnej polityce rynku pracy.

Oba poziomy wpływają dalej na zachowania uczestników rynku pracy warunkowane przez reguły zawierania transakcji (poziom 3 na schemacie 2.1), sprowadzające się – w przypadku rynku pracy – do rodzajów zawieranych kontraktów. Kontrakty te wynikają z przyjętego systemu negocjacji zbiorowych oraz uzależnione są od stopnia elastyczności Kodeksu pracy. Można więc przyjąć, że poziom 3 wyini-



Schemat 2.1. Schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy oparty na podejściu Oliviera E. Williamsona

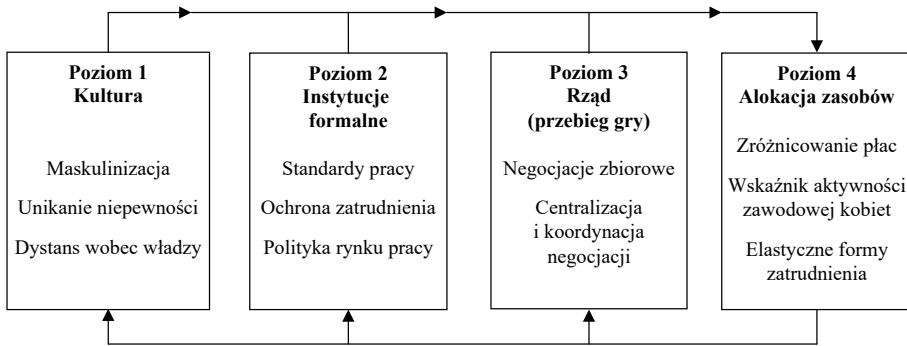
Źródło: opracowano na podstawie: Woźniak-Jęchorek 2013, s. 19.

ka z dwóch poprzednich poziomów – 1 i 2, ponieważ oprócz rozwiązań prawnych, istotne znaczenie mają także cechy kulturowe danego społeczeństwa wpływające na przykład na zawieranie kontraktów terminowych i bezterminowych, zakładających większą lub mniejszą elastyczność w zwalnianiu pracowników, kształtowaniu ich czasu pracy, okresów wypowiedzenia czy też wysokości płacy.

Postawy i zachowania na rynku pracy uzależnione są także od warunków podejmowania decyzji ekonomicznych (poziom 4 na schemacie 2.1), czyli od czynników wpływających na decyzje pracodawców i pracowników, na przykład co do intensywności pracy, konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego od wysokości płacy minimalnej i wydajności pracy) oraz długości okresu zatrudnienia. Ten ostatni poziom dotyczy alokacji zasobów i jest analizowany – jak już wspomniano – w ramach ekonomii neoklasycznej [Williamson 2000, s. 597].

Podobny schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy zaproponował Eelke de Jong (schemat 2.2). Wykorzystując koncepcję poziomów analizy ekonomicznej Williamsona, de Jong uznał, że instytucje nieformalne są tożsame z kulturą scharakteryzowaną poprzez trzy – spośród sześciu opisanych przez Hofstede i współautorów [2011] – wymiarów różnic kulturowych. Są nimi: unikanie nie-

pewności, dystans wobec władzy i maskulinizacja. Jego zdaniem, tak rozumiana kultura wpływa dalej na instytucje formalne rynku pracy, takie jak: standardy pracy, ochrona zatrudnienia czy polityka rynku pracy (poziom 2), a także na przebieg „gry” na rynku, a w szczególności na model negocjacji zbiorowych, w tym centralizację i koordynację negocjacji (poziom 3). Wszystkie trzy poziomy wpływają ostatecznie na stany ukształtowane pod wpływem obciążonej niedoskonałościami gry sił podaży i popytu na rynku pracy, do których można zaliczyć na przykład rozpiętości wynagrodzeń, wskaźnik aktywności zawodowej kobiet czy elastyczne formy zatrudnienia (poziom 4) [de Jong, za: Ostoj 2010, s. 130].



Schemat 2.2. Struktura instytucji rynku pracy według Eelke de Jonga

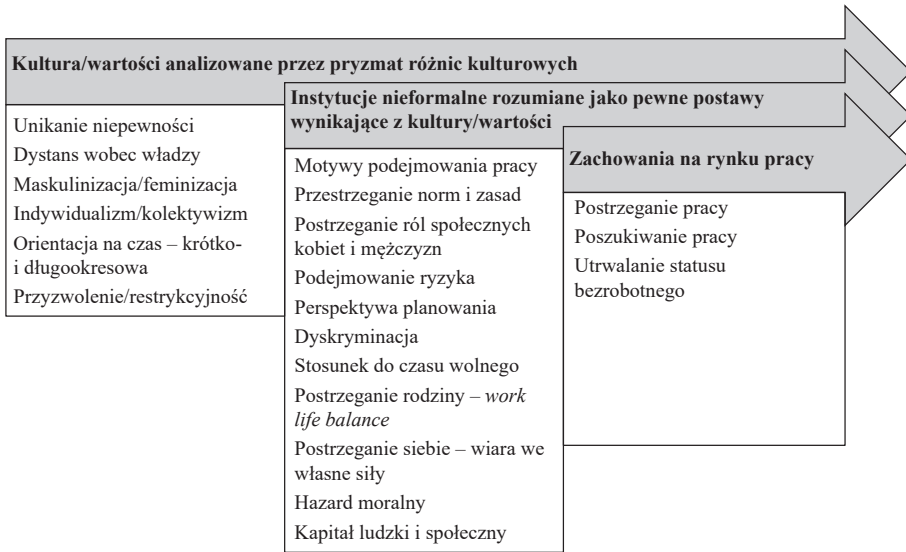
Źródło: de Jong 2009, s. 83.

Schemat ten nie zawiera jednak pełnego obrazu różnic kulturowych uwzględnionych przez Hofstedeego i współautorów. Utożsamia też instytucje nieformalne z kulturą.

Jednocześnie de Jong wskazywał, że najważniejszym wymiarem wartości kultur narodowych determinującym różnice w strukturze instytucjonalnej rynku pracy i sytuacji na rynkach pracy w krajach uprzemysłowionych jest maskulinizacja (tzw. męski typ kultury narodowej). Ponadto uważał, że wskaźnik indywidualizmu zdefiniowany przez Hofstedeego i współautorów ma ograniczony wpływ na procesy zachodzące na rynku pracy, chociaż wywiera istotny wpływ na mobilność czynnika pracy [de Jong 2009, s. 82].

Zasadne wydaje się jednak przyjęcie tezy, że w czasach dynamicznych zmian na rynku pracy (zintensyfikowanych w okresie spowolnienia gospodarczego) wszystkie wymiary różnic kulturowych mają znaczenie dla efektywnego funkcjonowania rynku pracy, czego przykładem są ich możliwe interpretacje z punktu widzenia postaw i zachowań na rynku pracy wśród osób poszukujących pracy (schemat 2.3 i tabela 2.4). Na przykład „motywy podejmowania pracy” jako instytucja nieformalna mogą wynikać z określonego poziomu unikania niepewności czy maskulinizacji/

feminizacji społeczeństwa i interpretować je można jako określone zachowanie na rynku pracy podejmowane ze względu na aspekt dochodowy, społeczny lub zadaniowy. Podobnie instytucja nieformalna rynku pracy opisana jako „przestrzeganie norm i zasad” jest wynikiem określonego poziomu unikania niepewności w danym społeczeństwie czy dystansu wobec władzy i „materializuje się” w zachowaniach na rynku pracy wynikających z motywacji danej jednostki do określonego działania.



Schemat 2.3. Schemat analizy instytucji nieformalnych

Źródło: opracowano w ramach ustaleń wstępnych projektu badawczego Magdaleny Andrałojć, Beaty Woźniak-Jęchorek i Agnieszki Ziomek [2012].

Ponadto schemat de Jonga sprowadza poziom 3 struktury instytucjonalnej rynku pracy do kategorii negocjacji zbiorowych, a nowa ekonomia instytucjonalna w ujęciu Williamsona mówi o regułach warunkujących relacje między podmiotami a rynkiem analizowane za pomocą teorii kosztów transakcyjnych, a zatem również kwestię rodzajów zawieranych kontraktów.

Z kolei poziom 4, dotyczący procesów alokacyjnych, jest uzależniony od jednostkowych decyzji podmiotów rynku pracy (głównie pracowników i pracodawców) dotyczących podejmowania pracy, okresu jej długości, intensywności czy konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego też od wysokości płacy minimalnej czy wydajności pracy). Można więc przyjąć, że duże znaczenie mają wskaźniki aktywności wszystkich grup społecznych, a nie tylko kobiet⁶, pomijane przez de Jonga.

⁶ W Polsce choćby ważny jest problem aktywności osób po 50. roku życia.

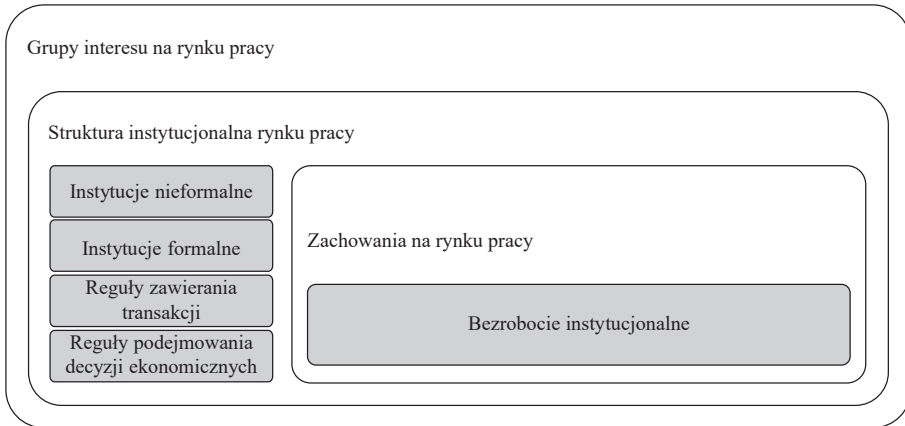
Tabela 2.4. Możliwe interpretacje instytucji nieformalnych w odniesieniu do działania rynku pracy

Instytucja nieformalna	Interpretacja instytucji nieformalnej
Motywy podejmowania pracy	Ze względu na aspekt dochodowy, społeczny czy zadaniowy
Przestrzeganie norm i zasad	Motywacja do przestrzegania norm i zasad (na przykład – poszukuje pracy, żeby utrzymać status bezrobotnego czy żeby rzeczywiście znaleźć pracę) – motywacja „bo muszę” czy „bo chcę”
Postrzeganie ról społecznych kobiet i mężczyzn	Podejście do roli kobiety i mężczyzny w życiu rodzinnym i zawodowym
Podejmowanie ryzyka	Mobilność zawodowa i przestrzenna na rynku pracy Skłonność do podjęcia ambitnej pracy lub prowadzenia własnej działalności gospodarczej
Perspektywa planowania	W jaki sposób jednostka odnosi się do przyszłości
Dyskryminacja	Segregacja zatrudnienia na rynku pracy Przekonanie o dyskryminowaniu lub braku dyskryminacji wybranych grup społecznych
Stosunek do czasu wolnego	Wpływ dochodów na postrzeganie czasu wolnego
Postrzeganie rodziny	Rola rodziny, dzieci, <i>work-life-balance</i>
Postrzeganie siebie – wiara we własne siły	Motywacja do podnoszenia kompetencji, kwalifikacji
Hazard moralny	Skłonność do pracy w szarej strefie
Kapitał społeczny	Wykorzystanie sieci znajomych do poszukiwań na rynku pracy
Samoocena	Ocena swojej pozycji w społeczeństwie Ocena statusu zatrudnieniowego, edukacyjnego i materialnego w porównaniu ze statusem rodziców
Satysfakcja z życia	Subiektywna ocena pracy i wykonywanego zawodu w strukturze wartości i celów życiowych, bezpieczeństwo pracy i satysfakcja z pracy
Zaufanie społeczne	Ocena efektywności działania urzędów pracy Zaufanie do głównych społecznych i politycznych instytucji

Źródło: opracowano w ramach ustaleń wstępnych projektu badawczego Magdaleny Andrałojć, Beaty Woźniak-Jęchorek i Agnieszki Ziomek [2012].

Jednocześnie analizując poziom 4 według de Jonga, można odnieść wrażenie, że jest on swoistą „mieszkanką” poziomu 3 i 4 Williamsona. Wynikać to może z trudności z rozróżnieniem i jasnym podziałem obu grup czynników determinujących sytuację na rynku pracy.

Reasumując zatem ustalenia myśli instytucjonalnej, a szczególnie bazując na schemacie opisującym strukturę instytucjonalną rynku pracy, można przyjąć, że bezrobocie instytucjonalne to wynik zachowań podmiotów rynku pracy (pracowników i pracodawców) uzależnionych od struktury instytucjonalnej rynku pracy, a mających na celu zawarcie transakcji (schemat 2.4). Niesprawność i nieskuteczność działania struktury instytucjonalnej rynku pracy wynika przede wszystkim



Schemat 2.4. Podstawy bezrobocia instytucjonalnego

z działania grup interesu, które dążą do uzyskania renty politycznej i podnoszą koszty transakcyjne, stopień niepewności oraz częstotliwość zawieranych transakcji, prowadząc tym samym do powstania bezrobocia instytucjonalnego.

2.3. Analiza regionalna jako przedmiot badań rynku pracy

2.3.1. Istota, cele i metody badań regionalnych

Rynek pracy jest kategorią mającą – oprócz ekonomicznego i społecznego – również wymiar przestrzenny. W konkretnej przestrzeni ulokowane są bowiem skupiska i pojedyncze miejsca pracy. Rozległość wzajemnego oddziaływania podaży i popytu na pracę wyznacza między innymi linia codziennych dojazdów do pracy, która określa granice lokalnych i regionalnych rynków pracy [Kryńska 2006, s. 19].

Cechą charakterystyczną rynku pracy w wymiarze przestrzennym jest duże zróżnicowanie sytuacji na rynkach lokalnych zobrazowane między innymi skalą bezrobocia, zatrudnienia i płac, co dalej wpływa na nierówności warunków funkcjonowania gospodarstw domowych i odmienne szanse realizacji ich podstawowych funkcji.

Czynniki sprzyjające powstaniu i polaryzacji sytuacji na regionalnych rynkach pracy są już dość dobrze rozpoznane. Elżbieta Kryńska [2006, s. 20] zalicza do nich między innymi:

- poziom i tempo wzrostu gospodarczego (wyrażonego poziomem i tempem zmian regionalnego PKB),
- poziom i zmiany wydajności pracy,
- poziom i dynamikę płac realnych,

- atrakcyjność inwestycyjną,
- kierunki i nasilenie procesów przekształceń strukturalnych.

Z teoretycznego punktu widzenia, w analizie przestrzennych aspektów funkcjonowania rynku pracy na szczególną uwagę zasługują dwie teorie – teoria segmentacji rynku pracy oraz teoria poszukiwań na rynku pracy [Kwiatkowski 2002]. Pierwsza, w jej podstawowym ujęciu, podkreśla niehomogeniczność siły roboczej, jej ograniczoną mobilność zawodową i przestrzenną oraz utrzymywanie się w tych warunkach różnic płacowych. Oprócz wymienionych uwarunkowań ekonomicznych na proces segmentacji rynku pracy wpływają jednak również przesłanki o charakterze instytucjonalnym, demograficznym i historycznym. Segmentacja rynku pracy oznacza przy tym istnienie odrębnych rynków, różniących się zasadami wynagradzania jednostek oraz regułami ich alokacji w strukturze społecznej. Istotą segmentacji jest zatem podział na pozycje uprzywilejowane i nieuprzywilejowane, a pozycje te wyznaczają granice segmentów rynku pracy [Lipka 1997, s. 12]. Segmentacja może się manifestować między innymi: zatrudnieniem w określonym sektorze (państwowym lub prywatnym); w określonych sekcjach i działach gospodarki; przynależnością do określonej kategorii zawodowej czy też rodzajem stosunku pracy (praca etatowa vs. tymczasowa). Segmenty mogą więc być wyodrębnione na podstawie różnych kryteriów, takich jak: płeć, wiek, kwalifikacje, zawód, gałąź lub dział gospodarki czy określony region lub miejscowość. W konsekwencji możemy mówić o odrębnych rynkach pracy kobiet i mężczyzn, młodocianych i osób starszych, pracowników niewykwalifikowanych lub z wyższym wykształceniem czy też o rynkach pracy prawników, ekonomistów, informatyków (czyli o rynkach kontrolowanych przez różne grupy zawodowe).

W literaturze wyróżnia się też rynek administrowany⁷, kontestujący⁸, wolny rynek⁹ i nieformalny rynek pracy (szarą strefę), a także rynek wewnętrzny i zewnętrzny¹⁰, rynek sektora prywatnego i publicznego, rynek małych firm, rynek o niestandardowych formach zatrudnienia czy wreszcie krajowy, regionalny i lokalny rynek pracy.

W ramach ostatniej klasyfikacji krajowy rynek pracy uwzględnia makroproporcje zatrudnienia, bezrobocia oraz płac i podlega ogólnej polityce państwa. Natomiast regionalne rynki pracy różnią się między sobą – z jednej strony pod względem rozmieszczenia miejsc pracy, a z drugiej – ujmowaniem społecznego potencjału roboczego zarówno w wymiarze ilościowym (struktura tej ludności według płci,

⁷ Obejmuje zawody, których funkcjonowanie jest określone przede wszystkim przez przepisy prawne.

⁸ Związany z zawodami, które angażują się w spory zbiorowe, co powoduje, że warunki pracy i płacy określane są przez przetarg, w dużo mniejszym stopniu zaś przez rynek [Kozek 2013, s. 109].

⁹ Inaczej nieustrukturyzowany, na którym płace są wynikiem gry rynkowej popytu i podaży [Kozek 2013, s. 109].

¹⁰ Związany z relacjami *insider-outsider*. Każdy człowiek, który zostanie zatrudniony, staje się uczestnikiem wewnętrznego rynku pracy swojej firmy.

wieku, stosunku do pracy), jak i jakościowym (poziom kwalifikacji, wydajność pracy), a także zakresem mobilności siły roboczej. Ogólna sytuacja na regionalnych rynkach pracy może się różnić także w zależności od sytuacji na krajowym rynku pracy, bowiem na przykład deficytowi miejsc pracy w skali kraju może towarzyszyć ich nadmiar w poszczególnych regionach.

Żeby przeciwdziałać tego typu segmentacji, na regionalnych rynkach pracy powszechnie uznaje się, że najkorzystniejszym sposobem oddziaływania na sytuację regionów jest wspieranie ich wewnętrznych endogenicznych czynników rozwojowych poprzez [Kryńska 2006, s. 22]:

- rozwój zasobów ludzkich (jakość kapitału ludzkiego),
- infrastrukturę transportową związaną z ochroną środowiska i telekomunikacją,
- lokalną przedsiębiorczość i innowacyjność,
- lokalną sieć instytucjonalną.

Drugą teorią wykorzystywaną do analiz regionalnych jest teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy (ang. *search & matching*). W centrum rozważań stawia ona proces decyzji o stworzeniu miejsca pracy przez przedsiębiorstwo oraz chęć do zmiany lub podjęcia pracy przez osobę do niej zdolną, a w dalszej kolejności poszukiwanie właściwego pracownika/pracodawcy i przeprowadzenie negocjacji płacowych. Przyjmuje się przy tym, że pracodawca nie stworzy miejsc pracy, dopóki nie oszacuje, że „przychód” wypracowany przez danego pracownika przewyższy koszt jego znalezienia i wynagrodzenia jego pracy. Z kolei pracownik nie podejmie pracy, gdy płaca nie przekroczy jego indywidualnego kosztu „wysiłku” związanego z danym stanowiskiem oraz „wysiłku” znalezienia tego pracodawcy i „wyceny” czasu wolnego. Ponadto pozycja przetargowa przy negocjowaniu płac, którą zajmują pracodawcy i pracownicy, zależy od dostępnych alternatyw. Relatywnie wiele wolnych miejsc pracy osłabia pozycję pracodawcy, a relatywnie wielu poszukujących pracy zmniejsza efektywną siłę przetargową pracownika. Stawka płac, która jest przedmiotem negocjacji, zależy – po stronie pracodawcy – od krańcowej produktywności pracy i jednostkowego kosztu utrzymania wakat, a po stronie pracownika – od czynników instytucjonalnych określających koszt alternatywny pozostania bez pracy (między innymi od wysokości świadczeń, w tym dostępności zasiłków dla bezrobotnych) oraz od krańcowej stopy substytucji czasu wolnego względem konsumpcji rozumianej jako „niechęć” do wysiłku związanego z pracą¹¹. Na płace pośrednio wpływają też restrykcyjność rynku pracy (czyli elastyczność prawa pracy, a w tym stopień ochrony miejsc pracy) oraz pozapłacowe koszty pracy.

Oczekiwania płacowe, które formułują pracodawcy i pracownicy, mogą prowadzić do zróżnicowania przestrzennego regionalnych rynków pracy, a w konsekwen-

¹¹ Z wyjątkiem tego ostatniego, wszystkie wymienione czynniki zwiększają oczekiwania płacowe.

cji też do segmentacji. Gdy są „zbyt” wysokie, a dodatkowo koszty poszukiwania pracownika są zbyt duże, pracodawca w ogóle nie podejmie wysiłku tworzenia miejsc pracy. Z kolei siła robocza, spodziewając się „zbyt” niskich płac, zmniejsza lub w ogóle nie podejmuje wysiłku poszukiwania pracodawcy. Stąd przyjmuje się, że powstające w ten sposób bezrobocie jest skutkiem „gry” między oczekiwaniami płacowymi obu stron rynku pracy (szerzej na ten temat pisze Izabela Bludnik [2010, s. 36–71]).

Reasumując, możemy stwierdzić, że współczesne badania regionów i powstające teorie ekonomiczne odwołują się do skomplikowanej natury związków łączących człowieka ze środowiskiem, znajdującym wyraz między innymi w działaniach społecznych zarówno o charakterze polityczno-gospodarczym, jak i kulturowym [Hełpa-Liszkowska 2012c, s. 182]. Przy słabnącej wyrazistości struktur funkcjonalnych, społeczna odrębność, swoistość stylu życia mieszkańców, charakter i intensywność relacji społecznych stają się kluczem do wyjaśnienia specyfiki i odrębności regionu [Banach 2008], w tym również w zakresie funkcjonowania rynku pracy, a także pomagają wyjaśnić zjawisko segmentacji i dopasowywania się stron rynku pracy.

2.3.2. Przegląd wyników badań empirycznych na wybranych rynkach pracy

Przegląd dorobku światowej myśli ekonomicznej wskazuje na dobrze rozwinięte badania w zakresie analiz regionalnych rynków pracy. Większość prac dotyczy jednak krajów wysoko rozwiniętych i omawia zwykle wybrane problemy. Wiąże się to poniekąd z tym, że prawidłowości decydujące o sytuacji na rynku pracy zarówno w skali makro, jak i na poziomie regionalnym zmieniają się w wyniku dynamicznej interakcji wielu czynników związanych z procesami rozwoju cywilizacyjnego. Ponadto badanie rynku pracy w skali makro jest już przedsięwzięciem trudnym, a na poziomie regionu nie zawsze w pełni możliwym do przeprowadzenia. Dlatego w wielu wypadkach analizy sprowadzają się do oszacowania ogólnych mierników charakteryzujących dany rynek pracy. Warto też pamiętać, że „specyficzne cechy lokalnych rynków pracy na pewno mają znaczenie i trzeba je brać pod uwagę, (choć) każdy lokalny rynek pracy jest przede wszystkim rynkiem pracy z rządzącymi nim ogólnymi prawidłowościami – a dopiero w drugiej kolejności konkretnym rynkiem pracy poddanym dodatkowym uwarunkowaniom, charakterystycznym tylko dla danego powiatu czy regionu” [Góra i Sztanderska 2006, s. 6].

Wśród interesujących badań regionalnych rynków pracy dotyczących kwestii poruszanych w niniejszej pracy przywołać można analizy zróżnicowania płac, w tym pracę Andreasa Ammermüllera, Claudio Lucifora, Federica Origo i Thomasa Zwicka [2010], którzy przebadali regionalne rynki w Niemczech i we Włoszech dla różnych grup zawodowych, stawiając hipotezę, że istnieje korelacja między regionalnym bezrobociem a poziomem płac. Z ich analiz wynika jednak, że nie istnieje

jednolita krzywa płac dla tych krajów, a zróżnicowania płacowe pomiędzy północą i południem Włoch oraz wschodem i zachodem Niemiec wymagają oddzielnych analiz z uwzględnieniem kontekstu instytucjonalnego [Ammermüller i in. 2010, s. 3]. Z kolei Angela Black, Paul G. Chapman i Monojit Chatterji [1993] analizowali wzrosty płac we wszystkich regionach Wielkiej Brytanii dla lat 1974–1991. Pokazali, że dezagregacja tygodniowych stawek płac pozwala zrozumieć funkcjonowanie regionalnych rynków pracy i określić ich rozmiar, który nie musi odpowiadać podziałom administracyjnym.

W zakresie analizy luki zatrudnieniowej ważki jest też artykuł Inge'a Nobacka, Lourensa Broersmy i Jouke'a van Dijka [2013] dotyczący holenderskiego rynku pracy, a opisujący dysproporcje w sferze zatrudnienia ze względu na płeć dla 2002 roku. Z pracy tych autorów wynika, że wysokie bezrobocie mężczyzn pośrednio oddziałuje pozytywnie i znacząco na stopę zatrudnienia kobiet.

Po dokonaniu przeglądu literatury nasuwa się też wniosek, że regionalne rynki krajów wysoko rozwiniętych napotykają inne problemy niż polski rynek pracy. Przykładem jest publikacja Jensa Suedekuma, Katji Wolf i Uwe Bliena [2014], w której zbadano wpływ napływowych pracowników z zagranicy charakteryzujących się różnorodnością kulturową na zatrudnienie lokalnych pracowników na niemieckim rynku pracy. Z badań tych wynika, że im wyższe kwalifikacje posiada ludność napływowa, tym wyższe stawki wynagrodzeń i wyższe stopy zatrudnienia osiąga ludność miejscowa.

Jeszcze inne wnioski ze swych badań zaprezentował Chris Benner [2003], który wykorzystał przykład Doliny Krzemowej i dowiódł, że na podnoszenie elastyczności rynku pracy istotny wpływ ma pośrednictwo pracy zmniejszające koszty transakcyjne, a także pozwalające na budowanie sieci powiązań i skuteczne zarządzanie ryzykiem. Z kolei Wolfgang Dauth, Reinhard Hujer i Katja Wolf [2014] przeprowadzili badania ekonometryczne wykorzystujące przestrzenne metody panelowe, w których starali się pokazać, jak regiony korzystają z aktywnych programów rynku pracy. Udowodnili przy tym, że praca w sektorze non profit, subsydiowanie płac i rozwój staży znacząco podnoszą dopasowania na regionalnych rynkach pracy. Interesującym opracowaniem jest też praca Anne E. Green [1983], w której przebadano lokalne rynki pracy w Wielkiej Brytanii i ich zróżnicowanie pod względem długości trwania bezrobocia w okresach spadku aktywności gospodarczej.

Wymienione badania są jedynie przykładem bogatej i zróżnicowanej światowej literatury na temat regionalnych rynków pracy. Polska literatura przedmiotu jest dużo bardziej uboga. Nie dostarcza kompleksowych badań nad regionalnymi rynkami pracy, szczególnie z perspektywy instytucjonalnej. Podobnie jak za granicą, można tu znaleźć jedynie opracowania dotyczące wybranego regionu i problemu (na przykład bezrobocia, mobilności, wynagrodzeń, potrzebnych kompetencji itp.). W zakresie analiz regionalnych dostępne są również raporty przygotowywane przez GUS oraz obserwatoria powołane przez Wojewódzkie Urzędy Pracy.

Przechodząc do przykładów, podkreślić należy przede wszystkim rolę przewodnika *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy* autorstwa Marka Góry i Urszuli Sztanderskiej [2006]. Opracowanie to dostarcza teoretycznej wiedzy na temat źródeł danych wykorzystywanych w analizach lokalnych rynków pracy, a także charakteryzuje podstawowe cechy i miary stosowane w tego typu badaniach oraz pomaga interpretować zjawiska obserwowane na lokalnych rynkach pracy.

W zakresie analiz przestrzennego zróżnicowania płac i ich wpływu na rynek pracy ciekawą publikacją jest artykuł Aleksandry Rogut i Zbigniewa Żółkiewskiego. Wskazują oni, że silne zróżnicowanie przeciętnego wynagrodzenia na poszczególnych regionalnych i lokalnych rynkach pracy w Polsce oraz brak takiego zróżnicowania w przypadku wynagrodzenia minimalnego może powodować, że zmiany wynagrodzenia minimalnego będą wywoływały różne skutki w układzie przestrzenno-terytorialnym, co w konsekwencji może być przyczyną pogłębiania się zróżnicowania rynku pracy [Rogut i Żółkiewski 2011, s. 284–285]. Badania Zofii Jacukowicz z 2005 roku nie potwierdzają jednak występowania tego typu zjawiska na polskim rynku pracy [Jacukowicz 2007, s. 57].

Polskie badania regionalne odnoszą się też do skuteczności stosowanych instrumentów aktywnej polityki na rozwój regionalnych i lokalnych rynków pracy. Przykładem jest choćby Badanie ankietowe rynku pracy prowadzone przez NBP, które wskazuje, że w 2012 roku skuteczność instrumentów aktywnej polityki rynku pracy na poszczególnych regionalnych i lokalnych rynkach pracy była zróżnicowana, co w konsekwencji może mieć pewien wpływ na strukturalne niedopasowanie rynku pracy pod względem przestrzennym [Cichocki i in. 2012, s. 26].

Wśród innych jeszcze dostępnych opracowań empirycznych na uwagę zasługują między innymi prace redagowane przez Jerzego Paryska [1993], Stanisławę Golinowską [1998], Romana Szulę i Annę Tucholską [2004] oraz Ryszarda Horodeńskiego i Cecylię Sadowską-Snarską [2006] czy autorskie opracowania Wacława Jarmołowicza i Magdaleny Knapińskiej [2005], Jerzego Telepy i Bogdana Ćwika [2008], Wacława Jarmołowicza i Bahy Kalinowskiej-Sufinowicz [2012, 2014] oraz Katarzyny Brzychcy [2013]. Opracowania te oprócz zagadnień teoretycznych zawierają tematy z zakresu polityki rynku pracy, polityki zatrudnienia, zróżnicowania bezrobocia, problemów demograficznych, analiz polskiej wsi oraz lokalnych problemów dotyczących wybranych województw.

2.4. Konkluzje

Podejście instytucjonalne do badania rynku pracy opiera się na wykorzystaniu kategorii instytucji rynku pracy. Przedmiotem analizy jest tu określony układ instytucji rynku pracy (formalnych i nieformalnych) wpływający na proces transakcji zawieranych na tym rynku. Bada się kierunki oddziaływania tych instytucji,

zastanawiając się, czy to ludzie wpływają na instytucje, czy instytucje kształtują zachowania ludzkie, oraz jakie są zależności między instytucjami nieformalnymi i formalnymi na rynku pracy. W kategoriach ogólnych można zatem przyjąć, że podejście instytucjonalne do badań nad rynkiem pracy polega przede wszystkim na uwzględnieniu norm kulturowych oraz relacji między czynnikami politycznymi i ekonomicznymi.

Krytyczna analiza szerokiego spektrum metod i sposobów badania tego typu instytucji wskazuje, że najczęściej wykorzystywane do badań empirycznych instytucje rynku pracy to: regulacje prawne określające zasady zatrudniania i zwalniania pracowników, przepisy dotyczące płacy minimalnej, ustalone przez państwo pozapłacowe koszty pracy, organizacje funkcjonujące na tym rynku (zwłaszcza związki zawodowe) oraz prowadzona przez państwo pasywna i aktywna polityka rynku pracy. Instytucjami rynku pracy nazywane są zatem reguły wpływające na zakres wyborów dokonywanych przez uczestników rynku pracy, które dotyczą ilości oferowanej i zatrudnianej pracy oraz kształtowania się wysokości płacy [Boeri i van Ours 2008, s. 3].

W szerszym ujęciu instytucje rynku pracy można jednak zdefiniować – jak podaje Izabela Ostoj [2012, s. 42] – jako „system przepisów prawa, norm, reguł zwyczajowych ustalonych w wyniku zbiorowego wyboru, tworzący ograniczenia lub bodźce, które oddziałują na indywidualne decyzje w odniesieniu do wymiany usług pracy i wysokości płacy”.

Przeprowadzone studia literaturowe potwierdzają, że podejście instytucjonalne do badań nad rynkiem pracy polega przede wszystkim na badaniu struktury instytucjonalnej rynku pracy, jej poszczególnych składowych, zasad jej funkcjonowania, determinant tworzenia określonych instytucji rynku pracy, procesu zmiany instytucjonalnej, wzajemnego oddziaływania na siebie instytucji formalnych i nieformalnych, procesu dochodzenia do równowagi instytucjonalnej, oddziaływania grup interesu czy prowadzonej polityki państwa. Ważne są czas i miejsce, ponieważ konkretne zjawiska, rozwiązania i ich skutki przypisane są do określonej gospodarki, sytuacji społecznej oraz okresu historycznego. Bada się przy tym sam proces tworzenia instytucji i struktury instytucjonalnej rynku, a także konsekwencje ich działania w postaci na przykład segmentacji tego rynku, efektywności czy ścieżki dochodzenia do równowagi.

Analizy literatury przedmiotu pozwoliły też na uporządkowanie terminologii związanej z instytucjonalną strukturą rynku pracy, a także na spójne ujęcie tej struktury oparte na ustaleniach Oliviera E. Williamsona i Douglassa C. Northa. Inspiracją w tym zakresie były też dokonania Eelke de Jonga. W wyniku krytycznej analizy ustalono, że instytucje nieformalne rynku pracy są zobrazowane przez postawy i zachowania uczestników rynku pracy, a instytucje formalne to przepisy prawa i instytucje-organizacje. Oba poziomy struktury instytucjonalnej rynku wpływają dalej na postępowanie uczestników rynku pracy warunkowane przez reguły zawierania transakcji (umiejscowione na poziomie 3 analizy ekonomicznej

Williamsona), sprowadzające się do rodzajów zawieranych kontraktów. Kontrakty te wynikają z przyjętego systemu negocjacji zbiorowych oraz uzależnione są od stopnia elastyczności Kodeksu pracy. Postawy i zachowania na rynku pracy uzależnione są także od warunków podejmowania decyzji ekonomicznych (poziom 4 struktury instytucjonalnej) rozumianych przez pryzmat czynników wpływających na decyzje pracodawców i pracowników na przykład co do intensywności pracy, konkretnego wynagrodzenia (uzależnionego między innymi od wysokości płacy minimalnej i wydajności pracy) oraz długości okresu zatrudnienia.

Ustanowienie i utrzymanie stabilnej struktury instytucjonalnej jest jednak „odwiecznym” problemem ze względu na ewolucyjne i/lub dynamiczne zmiany otoczenia ekonomiczno-polityczno-kulturowego, które wpływają na kształt tej struktury. Struktura instytucjonalna w idealnej postaci (czyli ład instytucjonalny będący wyrazem porządku na rynku) powinna się opierać na matrycy instytucjonalnej, która wytwarza pewien zbiór organizacji i ustanawia pewien zbiór praw i przywilejów. Ważna jest też stabilna struktura stosunków wymiany na rynkach politycznych i ekonomicznych oraz podstawowa struktura, która w wiarygodny sposób wiąże państwo ze zbiorem politycznych zasad, a także środki egzekucji, które chronią organizacje i stosunki wymiany. Ład instytucjonalny wiąże się też z konformizmem będącym rezultatem pewnej kombinacji internalizacji norm (wartości) i przymusu [North 2014, s. 110].

Poznanie podstawowych źródeł takiego ładu na rynku pracy staje się warunkiem koniecznym ograniczania negatywnych zjawisk na tym rynku, a szczególnie nieakceptowanego społecznie problemu bezrobocia. Nową kategorię bezrobocia, którą stało się bezrobocie instytucjonalne, można przy tym zdefiniować jako wynik zachowań podmiotów rynku pracy (pracowników i pracodawców) uzależnionych od struktury instytucjonalnej rynku pracy, mających na celu zawarcie transakcji. Niesprawność i nieskuteczność działania struktury instytucjonalnej rynku pracy (czyli burzenie ładu instytucjonalnego) wynika przede wszystkim z działania grup interesu, które dążą do osiągnięcia renty politycznej, podnosząc koszty transakcyjne, stopień niepewności oraz częstotliwość zawieranych transakcji na tym rynku i tym samym prowadzą do powstania bezrobocia instytucjonalnego.

Rynek pracy ma wymiar ekonomiczny, społeczny i przestrzenny. Badania regionalnych rynków pracy koncentrują się przy tym na wybranych regionach czy zjawiskach i rzadko są prowadzone z perspektywy instytucjonalnej. W literaturze przedmiotu brakuje też refleksji na temat źródeł powstawania i ewolucji instytucji rynku pracy. Można bowiem przyjąć, że na przykład zarówno związki zawodowe jako grupa interesu wpływają na kształt otoczenia instytucjonalnego (w zakresie stanowienia prawa), jak i to otoczenie wpływa na zachowania jednostek i potrzebę zrzeszania się. Analizy instytucji (w postaci determinant tworzenia tych instytucji, procesu ich kreacji oraz modeli funkcjonowania) otwierają zatem nowe drogi do zrozumienia mechanizmu alokacji zasobów w tym obszarze gospodarowania i mogą być cennym uzupełnieniem analiz funkcjonalnych rynku pracy.

Należy jednak dostrzegać, że o ile instytucje rynku pracy można we względnie prosty sposób analizować na szczeblu krajowym, o tyle w układach regionalnych pojawiają się problemy wynikające między innymi z trudności w pozyskaniu odpowiednich danych (na przykład w zakresie oceny liberalizacji prawa pracy wspólnego dla całego obszaru kraju), jak i z ich interpretacją. Niemniej jednak w celu zrozumienia problemów współczesnych rynków pracy zasadne staje się nie tylko przyjęcie perspektywy funkcjonalnej, ale przede wszystkim uzupełnienie jej o wymiar instytucjonalny, i to zarówno na poziomie krajowym, jak i regionalnym.

Rozdział 3

DETERMINANTY KSZTAŁTOWANIA SIĘ FORMALNYCH I NIEFORMALNYCH INSTYTUCJI NA KRAJOWYM I REGIONALNYCH RYNKACH PRACY W POLSCE

Ekonomiści muszą nie tylko rozumieć modele ekonomiczne, ale również politykę, cele, konflikty, pasje – esencję życia społecznego.

John B. Williamson i Stephan Haggard [1994; za: Drazen 2000, s. 3]

Odpowiadając na pytanie o warunki, w jakich realnie funkcjonuje dany rynek pracy na poziomie krajowym i regionalnym, oraz jak te uwarunkowania wpływają na powstawanie określonych instytucji tego rynku, wyróżniono determinanty o charakterze ekonomicznym, politycznym i kulturowym. Te pierwsze – jak podkreślano we Wprowadzeniu – związane są z charakterystyką gospodarczą danego obszaru i obejmują między innymi: dynamikę wzrostu gospodarczego, strukturę tworzonej wartości dodanej brutto, wskaźniki rynku pracy w zakresie aktywności, bierności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia, stopień uprzemysłowienia, warunki rozwoju biznesu czy zakres społeczeństwa informacyjnego. Czynniki polityczne powiązane są z kolei z działalnością grup interesu zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, a także z warunkami geopolitycznymi, w jakich funkcjonuje dany obszar, w tym z poparciem dla reform transformacyjnych i integracyjnych. Ważną determinantą polityczną jest również sposób organizacji służb zatrudnienia. Z kolei determinanty kulturowe – zgodnie z przedstawionymi ustaleniami teoretycznymi – rozumiane są jako przyjmowane, podzielane i głęboko zakorzenione systemy wartości danej społeczności.

3.1. Uwarunkowania ekonomiczne

3.1.1. Kształtowanie się sytuacji na krajowym rynku pracy

Pierwsza dekada XXI wieku to okres dążenia do budowy rozwiniętej gospodarki rynkowej w Polsce, w tym poprzez dalsze upowszechnianie liberalizmu gospodarczego zapoczątkowanego w latach 90. XX wieku. W przypadku rynku pracy wiązało się to z postępującą liberalizacją zasad zatrudniania i wynagradzania pracowników, a także ze stanowieniem i rozwijaniem nowych instytucji rynku pracy mających za zadanie – przynajmniej programowo – dostosowywać się do zmieniających się uwarunkowań społecznych, ekonomicznych i technologicznych. Jednocześnie jest to też okres spadku zaufania do instytucji publicznych, zmieniających się postaw i oczekiwań wobec rynku pracy, ograniczonego zainteresowania działalnością związków zawodowych pracowników oraz rosnącej mobilności zawodowej i przestrzennej kapitału ludzkiego.

W warunkach dokonujących się przemian zasadniczym problemem pierwszej dekady XXI wieku wciąż była kwestia racjonalizacji i restrukturyzacji zatrudnienia, a więc uzyskania pożądanych i możliwych – w nowych warunkach gospodarowania – poziomów wydajności pracy.

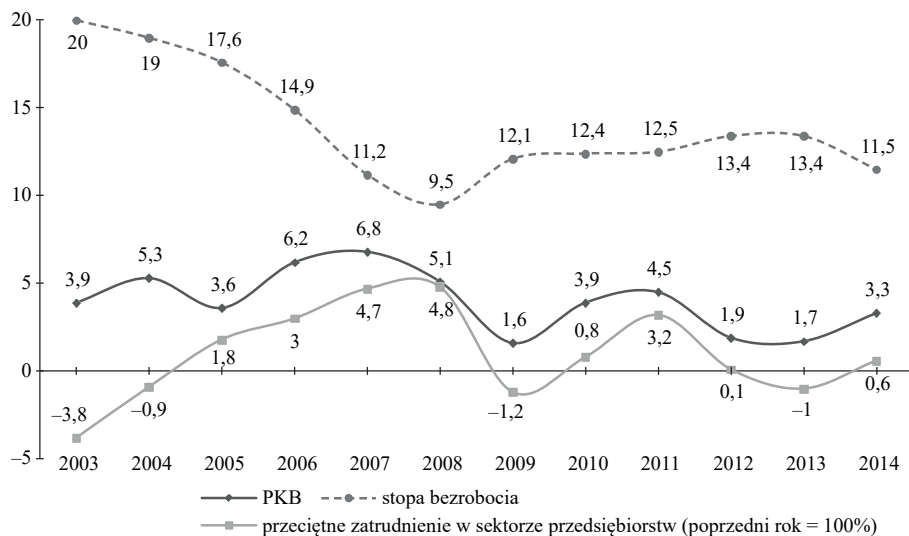
Wcześniejsze zmiany ustrojowe i dostosowania rynku pracy doprowadziły do spadku ochrony pracowników. Odpowiedzialność za zapewnienie minimalnych dochodów dla osób tracących pracę została przy tym w znacznym stopniu przeniesiona z instytucji publicznych na przedsiębiorstwa. W wyniku tych zmian powstała potrzeba wprowadzania lub udoskonalania przez państwo formalnych instytucji rynku pracy.

Tworzenie nowych instytucji rynku pracy odbywało się przy tym w określonych warunkach ekonomicznych, na który wpływ miała niejednokrotnie zewnętrzna sytuacja na świecie. Polska w pierwszej dekadzie XXI wieku była wielokrotnie narażona na oddziaływanie szoków zewnętrznych. Pierwszym poważnym osłabieniem gospodarczym było obniżenie dynamiki eksportu związane z kryzysem rosyjskim w 1998 roku¹. Następnie w latach 2001–2002 odnotowano spowolnienie gospodarcze na skutek stagnacji gospodarczej w Europie Zachodniej (głównie w gospodarce niemieckiej, będącej największym polskim partnerem handlowym). Polska odczuła też gwałtowny wzrost cen ropy naftowej na rynkach światowych w latach 1999–2000 oraz spadek aktywności gospodarczej spowodowany globalnym kryzysem gospodarczym zapoczątkowanym w 2008 roku.

Ograniczenie możliwości zbytu na rynkach zagranicznych spowodowane spadkami popytu doprowadziło do upadku wielu polskich przedsiębiorstw (szczególnie

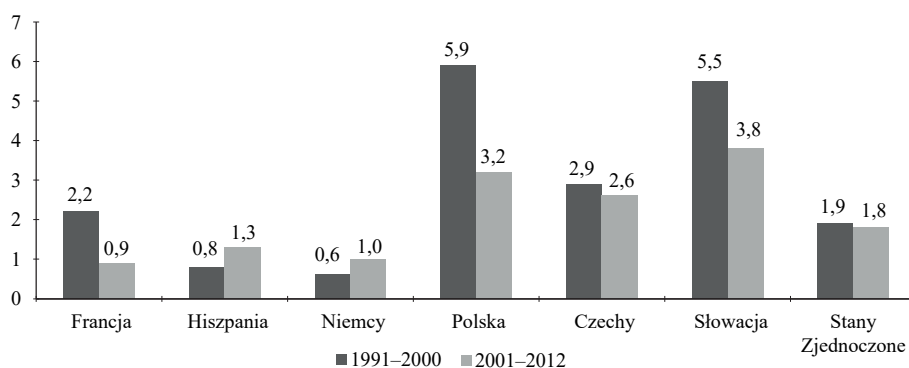
¹ Choć jego wpływ był krótkotrwały i ograniczał się jedynie do 1999 roku. W 2000 roku bezwzględna wartość eksportu do krajów Europy Środkowo-Wschodniej właściwie zrównała się z poziomem z 1998 roku.

małych i średnich) lub zmusiło je do przestawienia produkcji na rynek krajowy. Pojawiła się przy tym teza, że na skutek strukturalnych i instytucjonalnych cech polskiego rynku pracy szoki zewnętrzne nie były skutecznie absorbowane przez polską gospodarkę, co przyczyniło się do wieloletniej histerezy bezrobocia (rysunek 3.1).



Rysunek 3.1. Dynamika produktu krajowego brutto, przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz bezrobocia w Polsce w latach 2003–2014 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: *Rynek pracy w Polsce w 2014 roku*, s. 1; witryna internetowa GUS: www.stat.gov.pl [dostęp: 24.08.2015].



Rysunek 3.2. Przeciętne roczne tempo wzrostu produktywności pracy w wybranych krajach OECD w latach 1991–2012 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: Bukowski i Lewandowski 2011, s. 25 oraz OECD 2015d.

Spadek aktywności gospodarczej pociągał bowiem za sobą racjonalizację zatrudnienia i jeszcze szybszy wzrost wydajności tych, którzy zachowują pracę. Wprawdzie wzrost wydajności był dwukrotnie wyższy w pierwszej dekadzie transformacji ustrojowej, a w latach 2001–2012 wynosił przeciętnie już tylko 3,2% (rysunek 3.2), ale nadal zmiany technologiczne i organizacyjne były motorem napędowym zmian na rynku pracy w Polsce.

Wzrost wydajności pracy nie byłby przy tym tak silnym uwarunkowaniem dla równowagi rynkowej, gdyby zostały stworzone odpowiednie warunki instytucjonalne, w jakich działa rynek pracy w Polsce. Wskazuje na to chociażby dekompozycja luki zatrudnieniowej Polski, UE15 i UE27 między 2000 a 2010 rokiem (tabela 3.1). Oceniamy w ten sposób to, w jakim stopniu (w badanym okresie) zmiany wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat wynikały ze zmian zatrudnienia:

Tabela 3.1. Dekompozycja wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata między 2000 a 2010 rokiem na wkład grup wieku oraz kobiet i mężczyzn w Polsce i w Unii Europejskiej (w pkt proc.)

Cecha	Wiek (lata)			Płeć		Ogółem
	15–24	25–54	55–64	kobiety	mężczyźni	
Polska						
Intensywność	0,26	2,66	0,57	1,14	2,34	3,48
Jakość	0,10	1,37	0,14	1,52	0,10	1,62
Efekt demograficzny	-0,70	-2,24	2,01	-0,72	-0,21	-0,93
Razem	-0,35	1,80	2,72	1,94	2,23	4,16
Razem bez efektu demograficznego	0,35	4,03	0,71	2,66	2,44	5,10
UE15						
Intensywność	-0,61	0,42	1,73	2,19	-0,65	1,53
Jakość	0,01	0,60	0,24	0,72	0,13	0,85
Efekt demograficzny	-0,26	-0,51	0,60	-0,16	-0,01	-0,18
Razem	-0,86	0,50	2,57	2,75	-0,54	2,21
Razem bez efektu demograficznego	-0,60	1,01	1,97	2,91	-0,53	2,38
UE27						
Intensywność	-0,66	0,44	1,46	1,64	-0,40	1,25
Jakość	0,03	0,64	0,22	0,76	0,12	0,89
Efekt demograficzny	-0,42	-0,52	0,82	-0,18	0,06	-0,12
Razem	-1,05	0,57	2,50	2,23	-0,21	2,01
Razem bez efektu demograficznego	-0,63	1,09	1,68	2,41	-0,28	2,13

Źródło: Bukowski i Lewandowski 2011, s. 23.

kobiet i mężczyzn, osób młodych (wiek 15–24 lata), siły roboczej w tzw. *prime-age* (25–54 lata) oraz osób starszych (55–64 lata). Ponadto dzięki dekompozycji tego wskaźnika można wskazać, w jakim stopniu zmiany zatrudnienia wynikały z czynników demograficznych, zmian jakości kapitału ludzkiego czy intensywności zasobów pracy o danych charakterystykach.

Zmiany jakości kapitału ludzkiego i intensywności zasobów pracy mogą wynikać przy tym właśnie z czynników instytucjonalnych rynku pracy, a także z konkurencyjności rynku produktów, jak i ogólnego poziomu koniunktury. Analizując dane tabeli 3.1, można zauważyć, że wzrost wskaźnika zatrudnienia w UE15 i UE27 o odpowiednio 2,2 i 2,0 pkt proc. wynikał w zasadzie w całości ze wzrostu zatrudnienia kobiet, podczas, gdy w Polsce większy wkład w tym względzie (o 4,2 pkt proc.) mieli mężczyźni. Poza demografią i płcią, cechy instytucjonalne najbardziej widoczne są jednak we wkładzie intensywności wykorzystania czynnika pracy we wzrost zatrudnienia. W Polsce – w porównaniu z krajami UE – wkład ten dla kobiet i mężczyzn po 50. i 55. roku życia jest dużo mniejszy, a po 60. roku życia – ujemny. Można zatem uznać, że czynnikiem odpowiedzialnym za kształt luki zatrudnieniowej w Polsce do 2010 roku były cechy strukturalne (niedopasowanie popytu do podaży) oraz instytucjonalne jako odnoszące się do braku skutecznej aktywizacji zarówno kobiet, jak i najstarszych grup wiekowych.

Analizując jednak same wskaźniki rynku pracy w zakresie aktywności zawodowej, zatrudnienia oraz bezrobocia w Polsce i w UE28, widzimy wyraźnie, że mimo niższego poziomu aktywności zawodowej i zatrudnienia dla grupy wiekowej od 15 do 64 lat, na przestrzeni ostatnich lat wyraźnie poprawia się sytuacja na polskim rynku pracy (tabela 3.2). Od 2007 roku obserwujemy bowiem odwrócenie dotychczasowego spadkowego trendu aktywności zawodowej w Polsce (rysunek 3.3). Dotyczy to przede wszystkim kobiet oraz osób starszych. Na podniesienie aktywności osób starszych mogą oddziaływać długookresowe tendencje, takie jak: poprawa stanu zdrowia, zmiany wzorców zachowań, stopniowa poprawa kapitału intelektualnego i struktury zawodowej, a także ograniczenie możliwości odchodzenia na wcześniejsze emerytury (tzw. emerytury pomostowe)².

Warto przy tym zauważyć, że duża część wzrostu aktywności zawodowej wiąże się też z wyższą aktywnością kolejnych kohort tuż przed wiekiem uprawniającym do wcześniejszej emerytury. Wynikać to może zarówno z relatywnie mniejszej presji ze strony pracodawców na odchodzenie do bierności osób 50+, mniejszej liczby świadczeń rentowych, ale także – z lepszego stanu zdrowia kolejnych roczników czy wspomnianych już zmian behawioralnych.

Warunki ekonomiczne tworzenia instytucji formalnych rynku pracy w Polsce w pierwszej dekadzie XXI wieku określa też skala bezrobocia. W tym okresie przez polski rynek pracy „przechodziły” dwie fale bezrobocia. Pierwsza dotyczyła

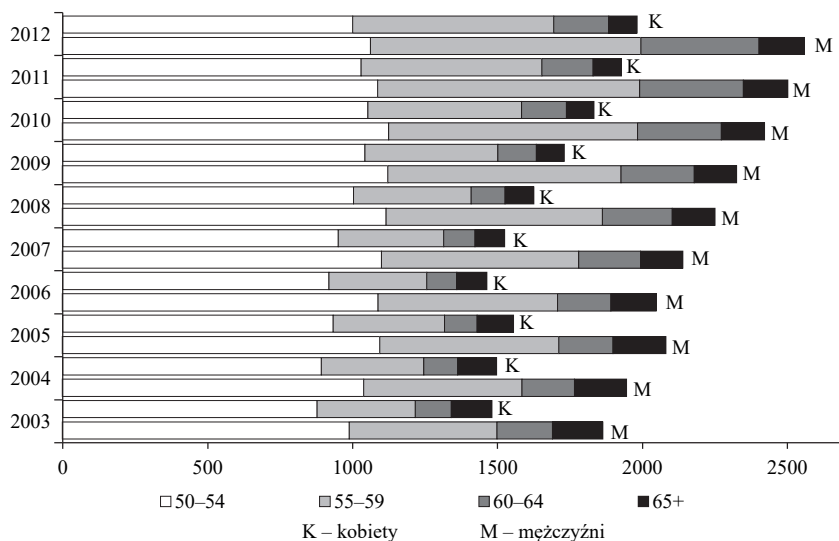
² W 2009 roku populacja osób uprawnionych do wcześniejszych emerytur była o ok. 90% niższa niż w 2008 roku [Cichoński i in. 2013, s. 25].

Tabela 3.2. Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2004–2014 (w %)

Lata	Współczynnik aktywności zawodowej			Wskaźnik zatrudnienia			Stopa bezrobocia		
	Polska	UE28	różnica	Polska	UE28	różnica	Polska	UE28	różnica
2004	63,7	69,2	-5,5	51,4	62,7	-11,3	19,1	9,2	9,9
2005	64,4	69,7	-5,3	52,8	63,4	-10,6	17,8	8,9	8,9
2006	63,4	70,1	-6,7	54,5	64,3	-9,8	13,9	8,2	5,7
2007	63,2	70,3	-7,1	57,0	65,2	-8,2	9,6	7,1	2,5
2008	63,8	70,7	-6,9	59,2	65,7	-6,5	7,1	7,0	0,1
2009	64,7	70,8	-6,2	59,3	64,4	-5,1	8,2	8,9	-0,7
2010	65,3	71,0	-5,6	58,9	64,1	-5,2	9,7	9,5	0,2
2011	65,7	71,1	-5,4	59,3	64,2	-4,9	9,7	9,6	0,1
2012	66,5	71,7	-5,2	59,7	64,1	-4,4	10,1	10,4	-0,3
2013	67,0	72,0	-5,0	60,0	64,1	-4,1	10,3	10,8	-0,5
2014	67,9	72,3	-4,4	61,7	64,8	-3,1	9,0	10,2	-1,2

Dane porównawcze po rozszerzeniu UE w 2004 roku. Współczynniki aktywności zawodowej i wskaźniki zatrudnienia podano dla grupy wiekowej 15–64 lata, a stopę bezrobocia – dla grupy wiekowej 15–74 lata.

Źródło: opracowano na podstawie danych Eurostatu: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> [dostęp: 9.04.2015].



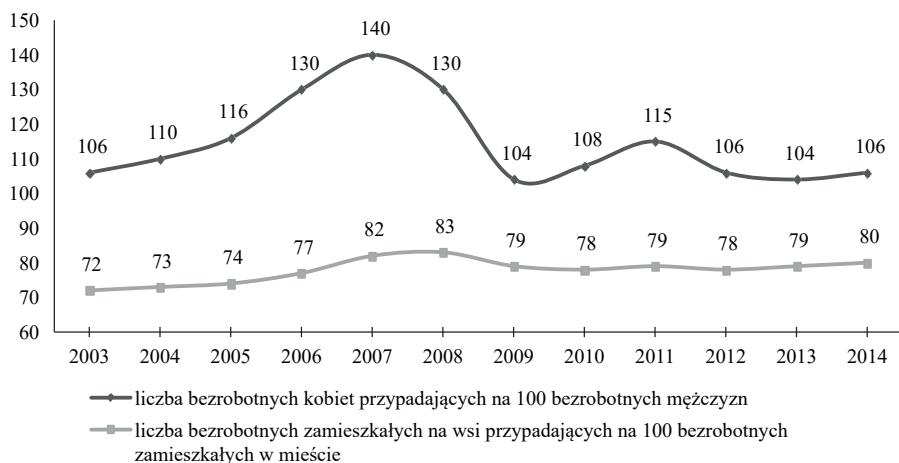
Rysunek 3.3. Zmiany aktywności zawodowej kohort kobiet i mężczyzn w Polsce w wieku przedemerytalnym w latach 2003–2012

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS [GUS 2009, s. 29; GUS 2013a, tabl. 1.2; GUS 2014a, tabl. 1.2].

lat 2002–2004, kiedy bezrobocie oscylowało wokół 19–20%, a druga – okresu po 2009 roku, kiedy to w ciągu roku liczba zarejestrowanych bezrobotnych zwiększyła się o prawie 419 tys. osób, a stopa bezrobocia wzrosła o 2,6 pkt proc. i ustabilizowała się w latach 2012–2013 na poziomie 13,4%. Od 2014 roku obserwujemy jednak poprawę na polskim rynku pracy i spadek bezrobocia (rysunek 3.1).

Analizując skalę i strukturę bezrobocia, zauważyć należy, że uczestnictwo w pracy zawodowej w Polsce jest silnie uwarunkowane przez płeć oraz związane z nią role społeczne, a także przez wiek i miejsce zamieszkania.

W końcu 2002 roku kobiety zarejestrowane w urzędach pracy stanowiły 51,2% ogółu bezrobotnych, podczas gdy w 2007 roku odsetek ten zwiększył się do 58,2%. Tendencja ta odwróciła się dopiero w 2008 roku, w efekcie czego pod koniec 2008 roku kobiety stanowiły 56,6% zarejestrowanych bezrobotnych, a pod koniec 2014 roku – 51,5% [Rynek pracy w Polsce w 2014 roku, s. 8].



Rysunek 3.4. Bezrobocie wśród kobiet i bezrobocie na wsi w Polsce w latach 2003–2014

Źródło: opracowano na podstawie: *Rynek pracy w Polsce w 2014 roku*, s. 8.

Z kolei, analizując bezrobocie w podziale na miasto i wieś, zauważyć należy, że ludność wiejska stanowi nadal ok. 39% ludności Polski. W końcu 2014 roku w urzędach pracy zarejestrowanych było 812,1 tys. osób zamieszkałych na wsi i 1013,1 tys. zamieszkałych w mieście [Rynek pracy w Polsce w 2014 roku, s. 8]. Wprawdzie wskaźnik bezrobotnych zamieszkałych na wsi na 100 bezrobotnych zamieszkałych w mieście poprawił się z 83 w 2008 roku do 80 osób w 2014 roku (rysunek 3.4), jednak przy strukturalnych i instytucjonalnych problemach polskiej wsi statystyka ta wciąż wydaje się niekorzystna.

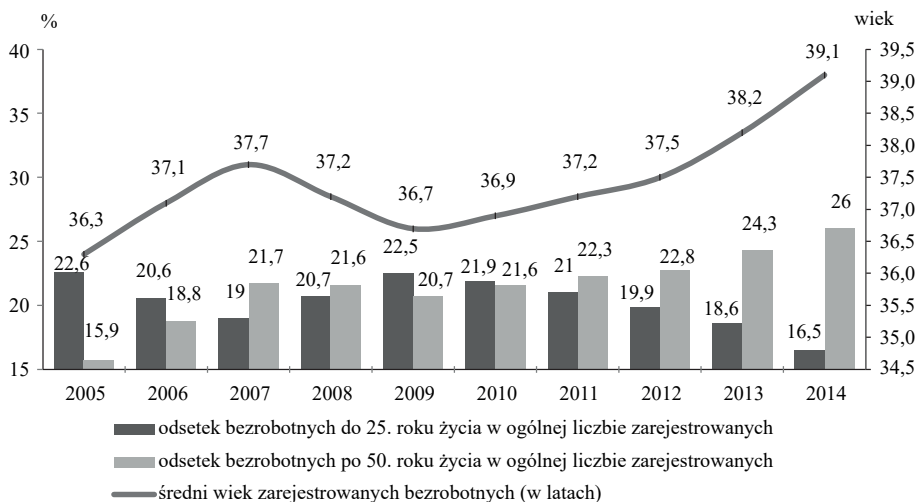
W Polsce, podobnie jak w wielu innych krajach Unii Europejskiej, problemem jest też zróżnicowanie bezrobocia ze względu na wiek. Najwyższa stopa bezrobo-

cia dotyczy bowiem osób powyżej 50. roku życia (ich udział w ogólnej liczbie zarejestrowanych wynosił 26% w 2014 roku) oraz osób młodych w grupie wiekowej od 15 do 24 lat (ich udział wynosił 16,5% w 2014 roku). Poprawia się wprawdzie odsetek bezrobotnych do 25 roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych, ale nadal poziom bezrobocia w grupie w wieku 15–24 lat pozostaje wysoki i stanowi jeden z najważniejszych problemów – nie tylko polskiego rynku pracy. Warto jednak podkreślić, że obecnie co szósty bezrobotny zalicza się do grupy wiekowej 15–24, podczas gdy w latach 1991–2000 co trzeci bezrobotny był w wieku 18–24 lat [*Rynek pracy w Polsce w 2014 roku*, s. 9].

Spadek udziału osób młodych w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych przekłada się na wzrost udziału w bezrobociu osób starszych. Udział osób powyżej 50. roku życia w ogólnej liczbie zarejestrowanych bezrobotnych wynosił w 2005 roku 15,9%, a w 2014 roku – już 26% (rysunek 3.5).

W kategoriach ogólnych warto też zauważyć wpływ zmian demograficznych na wiek zarejestrowanych w Polsce bezrobotnych. Do końca 2007 roku średni wiek bezrobotnych systematycznie wzrastał i proces ten ponownie widoczny jest od 2010 roku. Na koniec roku wiek ten wynosi ponad 39,1 roku (rysunek 3.5).

Analizując z kolei poziomy wykształcenia siły roboczej, zauważamy, że polski rynek pracy nie odbiega od tendencji obserwowanych na rynkach pracy krajów wysoko rozwiniętych. Udział osób z wykształceniem gimnazjalnym, podstawowym i niepełnym podstawowym w ogólnej liczbie zarejestrowanych wynosił w 2014 roku 27,5% wobec udziału osób z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie zareje-

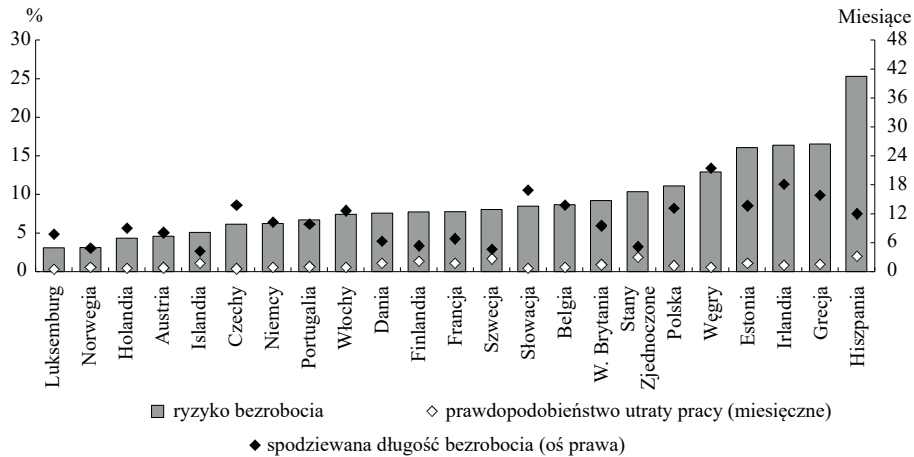


Rygunek 3.5. Bezrobocie ze względu na wiek w Polsce w latach 2005–2014 – wybrane kategorie

Źródło: opracowano na podstawie: *Rynek pracy w Polsce w 2014 roku*, s. 9.

strowanych na poziomie 12,4%. Niepokojące jest jednak to, że w końcu 2000 roku osoby z wyższym wykształceniem stanowiły 2,6% zarejestrowanych bezrobotnych, a w końcu 2014 roku udział ten wzrósł do 12,4%. Wynika to ze zmian zachodzących w strukturze ludności według poziomu wykształcenia spowodowanych łatwiejszym dostępem do szkolnictwa wyższego i wzrostem ambicji młodzieży. Nadal jednak osoby z wyższym wykształceniem stosunkowo najkrócej pozostają bezrobotne (10,7 miesiąca w 2014 roku) [Rynek pracy w Polsce w 2014 roku, s. 9].

Niemniej jednak mimo zauważalnych pozytywnych tendencji, takich jak wzrost aktywności zawodowej kobiet i osób w starszych grupach wiekowych czy wzrost wskaźnika zatrudnienia ogółem (tabela 3.2), długość pozostawania w zasobie bezrobocia pozostaje w Polsce wciąż wysoka (13,19 miesiąca według OECD) w porównaniu na przykład z Hiszpanią (12,5 miesiąca). Jednocześnie jednak samo ryzyko znalezienia się w zasobie bezrobotnych jest w Hiszpanii ponaddwukrotnie wyższe niż w Polsce (rysunek 3.6).

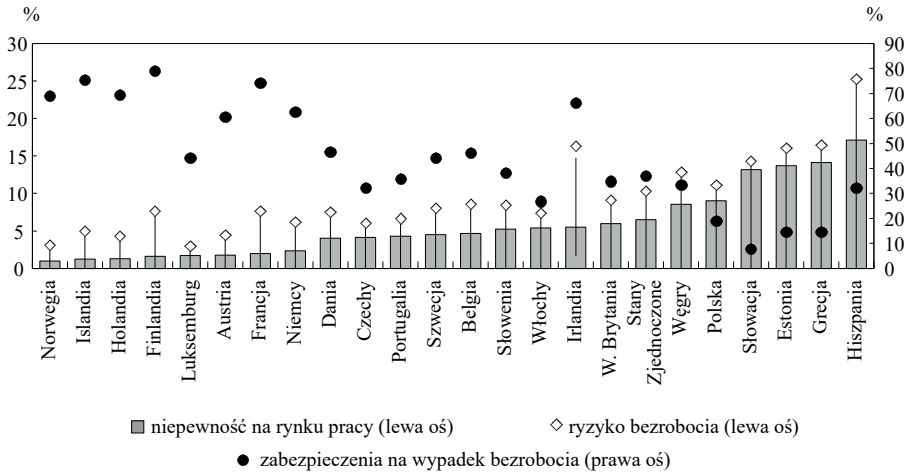


Rysunek 3.6. Ryzyko znalezienia się w zasobie bezrobotnych w wybranych krajach OECD (dla 2010 roku)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014c, fig. 3.3, s. 96.

W konsekwencji długiego pozostawania w zasobie bezrobocia oraz relatywnie wysokiego ryzyka znalezienia się w tym zasobie, a także – omawianych w dalszej części pracy – małych zabezpieczeń na wypadek bezrobocia od strony dochodowej, głównym problemem polskiego rynku pracy stała się w ostatnich latach wysoka niepewność funkcjonowania na tym rynku. Polska znajduje się wśród krajów o tzw. trudnych rynkach pracy, do których zalicza się też: Hiszpanię, Grecję, Estonię czy Słowację (rysunek 3.7).

Jednocześnie jednak, w warunkach występowania określonych czynników instytucjonalnych, Polska cechuje się stosunkowo wysokimi – na tle pozostałych



Rysunek 3.7. Niepewność na rynku pracy w wybranych krajach OECD (dla 2010 roku)

Zabezpieczenia na wypadek bezrobocia szacowane są na podstawie efektywnej stopy zastąpienia wcześniejszych wynagrodzeń zasiłkiem dla bezrobotnych; ryzyko bezrobocia jest liczone jako prawdopodobieństwo utraty pracy pomnożone przez oczekiwaną długość bezrobocia; niepewność na rynku pracy to różnica między ryzykiem bezrobocia a zabezpieczeniem na wypadek bezrobocia, która może być interpretowana jako strata oczekiwanych wynagrodzeń w związku z przejściem do zasobu bezrobocia.

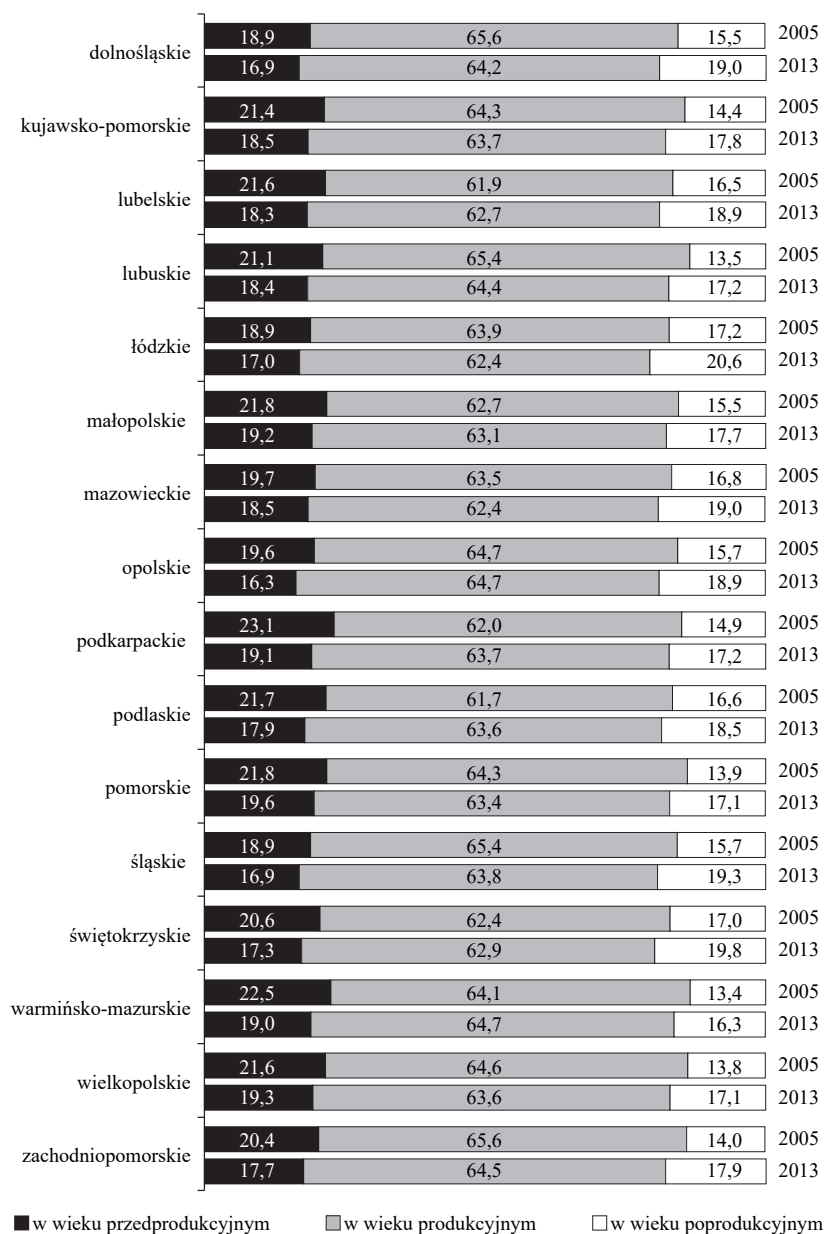
Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014c, fig. 3.5, s. 103.

krajów UE – przepływami na rynku pracy (powyżej 10% aktywnych zawodowo). Do grupy krajów o podobnej wielkości przepływów można zaliczyć kraje skandynawskie, Hiszpanię i Wielką Brytanię. Niskie przepływy występują natomiast na przykład w Belgii, Włoszech i Holandii, przy czym w tym ostatnim kraju prawdopodobieństwo znalezienia pracy jest wyższe niż w Polsce (mimo niższych przepływów na rynku pracy) [Cichocki i in. 2013, s. 32].

3.1.2. Sytuacja gospodarcza w regionach

Sytuacja gospodarcza w polskich regionach w pierwszej dekadzie XXI wieku – podobnie jak w przypadku całego kraju – charakteryzowała się dużą dynamiką zmian. Spowodowane to było przekształceniami strukturalnymi w kierunku budowy podstaw gospodarki rynkowej, dostępem do programów unijnych w zakresie wsparcia rozwoju regionalnej infrastruktury, jak też migracjami zarobkowymi (zarówno w obszarze przepływów do rynków pracy poza granicami kraju, jak również – w wymiarze wewnętrznym – na skutek podnoszącej się mobilności przestrzennej siły roboczej).

Zmiany te odbywały się w nowych, zróżnicowanych przestrzennie warunkach demograficznych, charakteryzujących się tendencjami depopulacyjnymi i starze-



Rysunek 3.8. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w liczbie ludności ogółem w Polsce według województw w latach 2005 i 2013 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

niem się polskiego społeczeństwa. W latach 2005–2013 (rysunek 3.8) największy spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym odnotowano w województwach: podkarpackim (–4%), podlaskim (–3,8%) i warmińsko-mazurskim (–3,5%), natomiast najmniejszy w mazowieckim (–1,2%), łódzkim (–1,9%) i śląskim (–2%).

Z kolei największy przyrost osób starszych w strukturze społecznej zaobserwowano w województwach: zachodniopomorskim, lubuskim i śląskim, a najniższy – w podlaskim, małopolskim i mazowieckim. Co ciekawe, województwo podlaskie charakteryzuje się jednocześnie takim samym przyrostem ludności zarówno w grupie osób starszych, jak i wśród aktywnych zawodowo (+1,9%). Podobnie kształtuje się sytuacja w podkarpackim, gdzie rośnie liczba aktywnych zawodowo (+1,7%) przy jednoczesnym wzroście udziału w strukturze społecznej osób starszych (+2,3%).

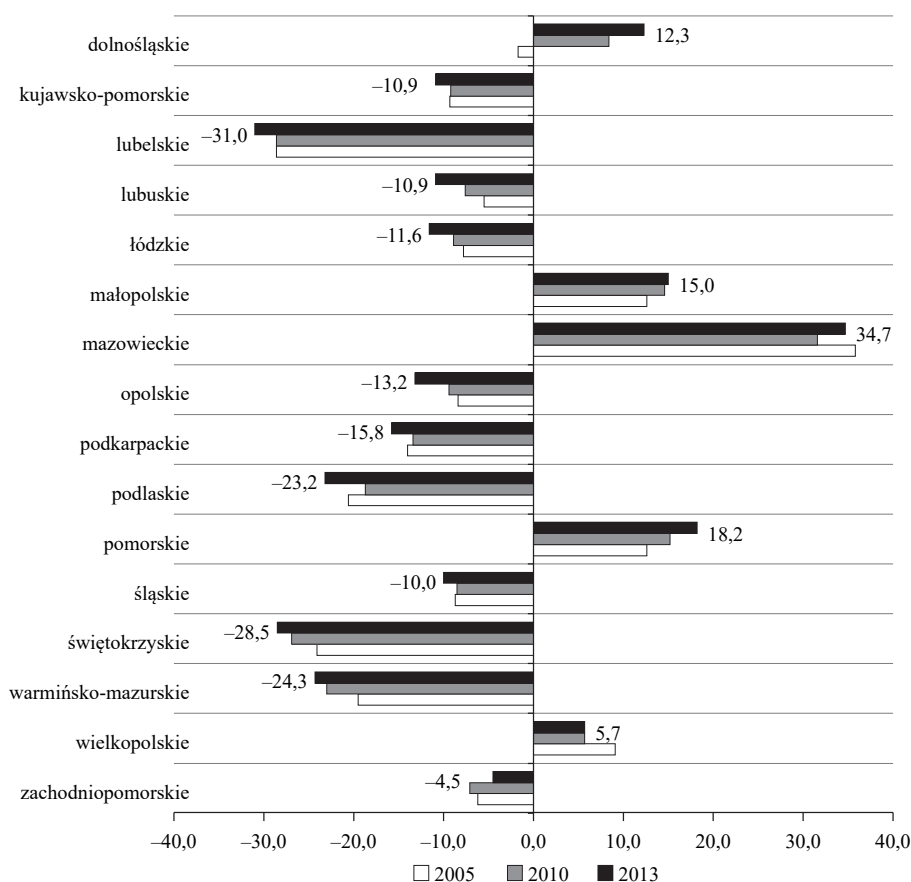
Prognozy demograficzne wskazują jednak, że kluczowe zagrożenia dla rynku pracy i całej gospodarki pojawią się dopiero po 2020 roku. Należy przy tym pamiętać, że demografowie posługują się ustawowo określonym wiekiem emerytalnym, a nie biorą pod uwagę wcześniejszego wyjścia z rynku pracy. Z polskiej perspektywy zagrożenia demograficzne wystąpią zatem dużo wcześniej ze względu na dezaktywizację dużej grupy osób po 50. roku życia.

Jednocześnie jednak należy pamiętać, że proces wychodzenia z rynku pracy starszych roczników jest – paradoksalnie – naturalnym wsparciem dla restrukturyzacji zatrudnienia w danym sektorze. Niemniej jednak osoby opuszczające rynek pracy wcześniej niż ustawowo tworzą zazwyczaj dodatkowe problemy socjalne, kulturowe i zdrowotne, które mogą z kolei ograniczać tempo przemian cywilizacyjnych na danym terenie.

Analizując kwestie demograficzne, trudno uniknąć pytania o mobilność krajową i zagraniczną zasobów pracy w Polsce. Kryzysowi demograficznemu towarzyszy bowiem często zwiększona ruchliwość społeczna o charakterze zawodowym, związana z „ucieczką migracyjną” z regionów zmarginalizowanych, o trudnym rynku pracy, do regionów lepiej rozwiniętych. Zjawisko migracji wewnętrznej jest jednak trudne do zbadania ze względu na brak odpowiednich danych. Główny Urząd Statystyczny dostarcza bowiem jedynie danych na temat realnego przemeldowania, nie dając możliwości oceny mobilności zawodowej i życiowej osób, które wyjeżdżają z danego obszaru, nie wymeldowując się na stałe (na przykład osoby młode jadące na studia i pozostające w pracy poza regionem zameldowania).

Niemniej jednak, opierając się na dostępnych danych, zauważyć należy, że w 2013 roku największe ujemne saldo migracji krajowej osób w wieku produkcyjnym odnotowały województwa z Polski Wschodniej – lubelskie (–31%), świętokrzyskie (–28,5%), warmińsko-mazurskie (–24,3%), podlaskie (–23,2%) i podkarpackie (–15,8%). Najwyższe dodatnie saldo przypadło natomiast województwu mazowieckiemu (+34,7%) i pomorskiemu (+18,2%) (rysunek 3.9).

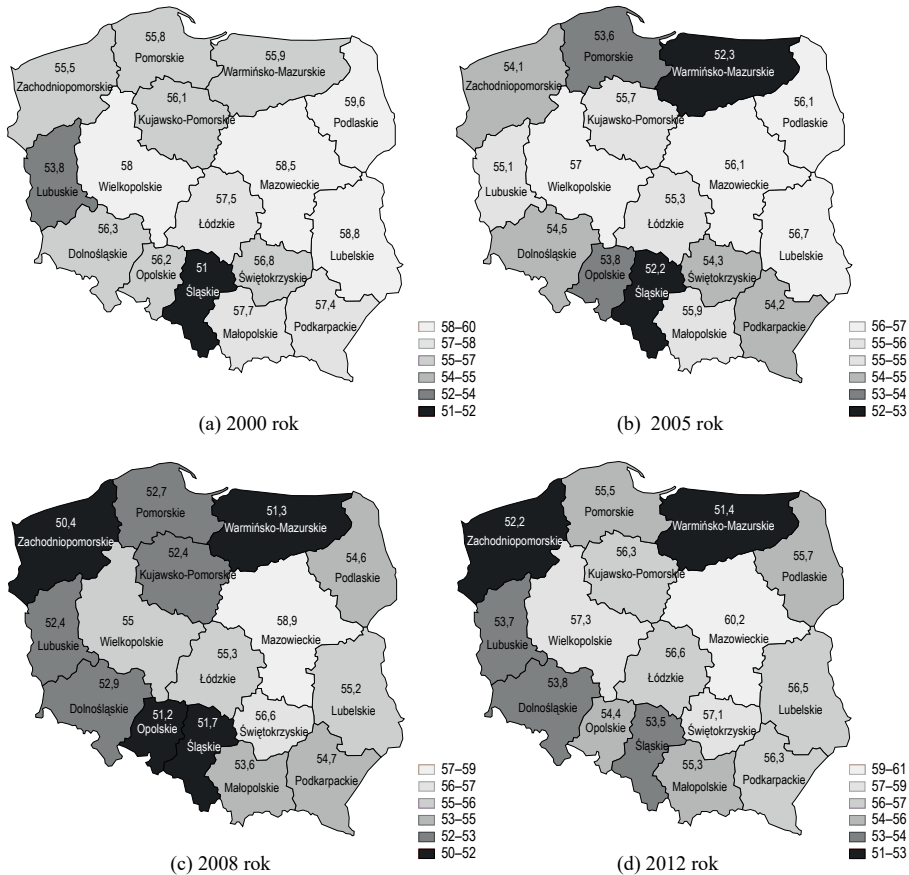
Warunki demograficzne wiążą się też ze zmianami aktywności siły roboczej ogółem. W 2000 roku największą aktywnością zawodową charakteryzowali się



Rysunek 3.9. Współczynnik salda migracji ludności w wieku produkcyjnym w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

mieszkańcy województw: podlaskiego, lubelskiego i mazowieckiego, a najniższą – śląskiego, lubuskiego i zachodniopomorskiego (rysunek 3.10). W 2008 roku, u progu kryzysu gospodarczego na świecie, sytuacja znacznie się zmieniła. Na pierwszym miejscu wśród najbardziej aktywnych województw ogółem znalazło się mazowieckie, następnie świętokrzyskie i łódzkie, a najmniej aktywne były – zachodniopomorskie, warmińsko-mazurskie i opolskie. W 2012 roku do czołówki regionów z wysoką aktywnością dołączyła też Wielkopolska, zajmując drugie miejsce po województwie mazowieckim i przed świętokrzyskim (rysunek 3.10). Ogólnie jednak wskaźniki aktywności zawodowej pozostawały na niskim poziomie (poniżej 60%), zwłaszcza w konfrontacji z krajami wysoko rozwiniętymi.

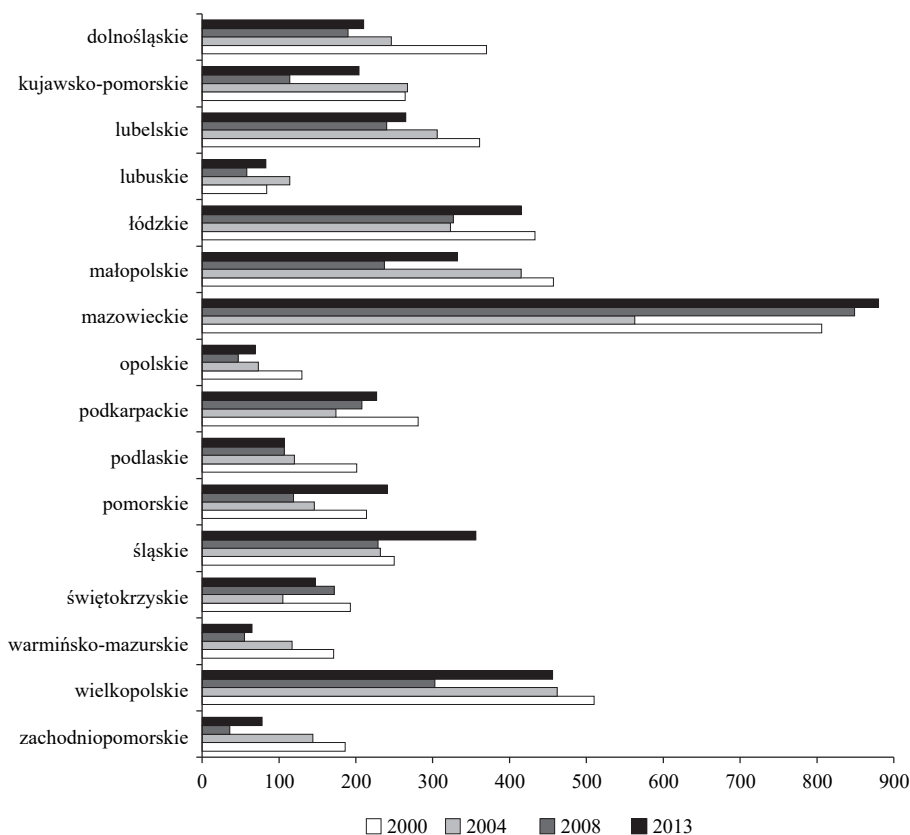


Rysunek 3.10. Regionalne zróżnicowanie stóp aktywności zawodowej ogółem w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Pozytywnym zjawiskiem – mimo rosnącej liczby osób w wieku poprodukcyjnym i niskiej aktywności zawodowej pozostałych – jest jednak wciąż dodatnie saldo pomiędzy liczbą aktywnych i biernych zawodowo (rysunek 3.11). Największe zmiany w przepływach rynku pracy obserwujemy przy tym w województwach: mazowieckim i wielkopolskim, a najmniejsze w: warmińsko-mazurskim, opolskim i zachodniopomorskim.

Analizując z kolei wskaźniki ekonomiczne dotyczące zatrudnienia i bezrobocia, można uznać, że najtrudniejsza sytuacja była w województwach: warmińsko-mazurskim, podkarpackim i świętokrzyskim, gdzie obserwujemy relatywnie wysokie bezrobocie i niską stopę zatrudnienia. Problemem tych województw jest też bardzo



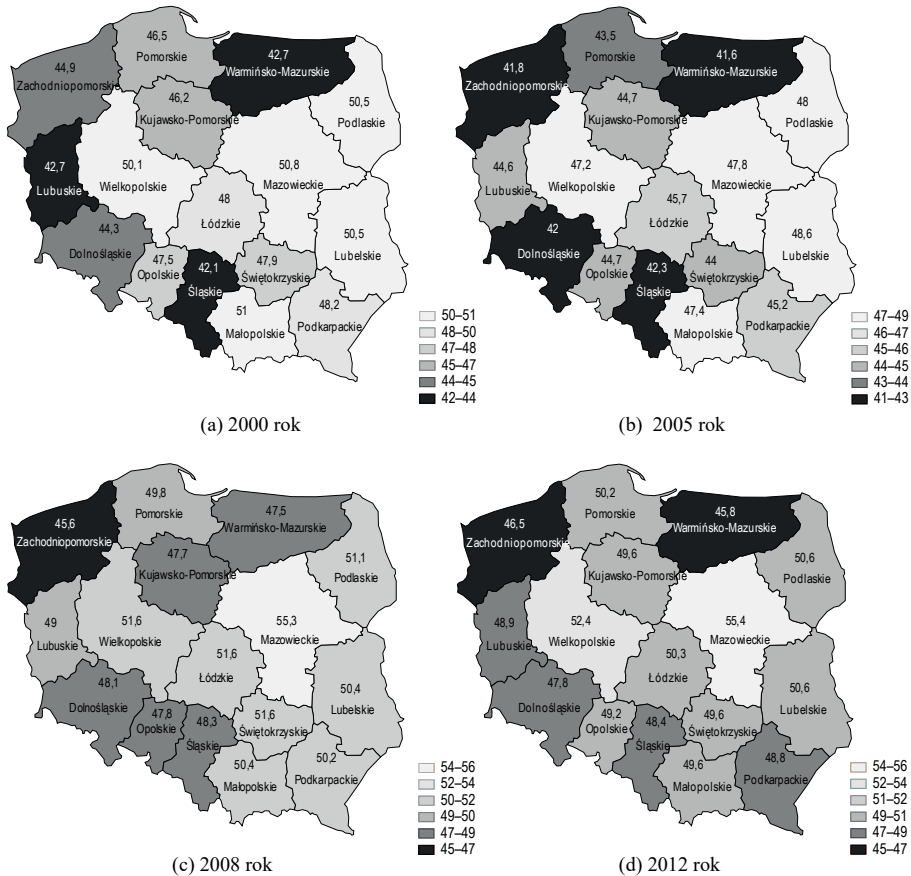
Rysunek 3.11. Różnica między liczbą aktywnych i biernych zawodowo w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

zróznicowana sytuacja na wewnętrznych rynkach pracy. Od lat powiaty: braniewski (najwyższe bezrobocie w Polsce), bartoszycki, węgorzewski, piski i gołdapski z województwa warmińsko-mazurskiego pozostają w grupie dziesięciu powiatów o najwyższej stopie bezrobocia w kraju.

Szczególne sytuacja jest też w woj. zachodniopomorskim – drugim województwie w kraju (w 2012 roku) pod względem wysokości bezrobocia³ i niskich poziomów zatrudnienia (rysunek 3.12) oraz aktywności zawodowej, ale jednocześnie z niskim udziałem sektora rolnego i wysokim udziałem usług.

³ W woj. zachodniopomorskim – powiaty: białogardzki, koszaliński, szczeciński, świdwiński, choszczeński, pyrzycki i łobeski odnotowują ponaddwukrotnie wyższe bezrobocie niż średnio dla kraju (stopa bezrobocia blisko 30%).



Rysunek 3.12. Regionalne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ogółem w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Na drugim biegunie znajdują się natomiast regiony z nowoczesną strukturą gospodarki (mazowieckie, wielkopolskie) i dostępnością dużych rynków zbytu (mazowieckie wraz ze stolicą i jej „naturalną” aktywnością gospodarczą, a wielkopolskie ze względu na bliskość rynków starej Unii Europejskiej). Niskie bezrobocie obserwujemy także na Śląsku. Prawdopodobnie wynika to z ulokowania w aglomeracjach warszawskiej i śląskiej central wielu międzynarodowych firm, ale ważne są także inne czynniki społeczno-gospodarcze wpływające na rozwój lokalnego rynku pracy. Ogólnie najlepsze wskaźniki odnotowujemy na obszarach z dużymi aglomeracjami miejskimi, czyli w województwach wielkopolskim, mazowieckim, śląskim i małopolskim.

Duże aglomeracje systematycznie podnoszą bowiem wskaźniki zatrudnienia. W 2000 roku najwyższy wskaźnik zatrudnienia ogółem osiągnięto w Małopolsce i wynosił on zaledwie 51%. Z kolei w 2012 roku najwyższe zatrudnienie odnotowało województwo mazowieckie ze wskaźnikiem na poziomie 55,4%.

Zdecydowanie gorzej kształtuje się jednak sytuacja w województwach z „trudnymi” rynkami pracy. W przypadku warmińsko-mazurskiego i zachodniopomorskiego pierwszą dekadę XXI wieku można nawet uznać za straconą. W warmińsko-mazurskim podniesiono wprawdzie wskaźnik zatrudnienia z 42,7% w 2000 roku do 45,8% w 2012, ale w skali kraju daje to wciąż ostatnią pozycję w rankingu dla 2012 roku (por. Aneks III – tabela I).

Pojawia się przy tym pytanie o jakość i charakter oferowanych na polskim rynku miejsc pracy. Należy bowiem pamiętać, że Polska to wciąż kraj z przewagą obszarów wiejskich (93,1% obszaru kraju). Na obszarach tych w 2012 roku mieszkało 15 152,8 tys. osób, tj. 39,3% ogółu ludności. Społeczeństwo polskie jest więc silnie zurbanizowane, jednak ponad 1/3 ludności kraju to osoby stale mieszkające na wsi [MPiPS 2013c, s. 1].

Taki stan rzeczy przekłada się na strukturę zatrudnienia (tabela 3.3), która – na tle tendencji w krajach wysoko rozwiniętych – wykazuje wciąż duży udział pracujących w rolnictwie (w 2013 roku udział ten wynosił w województwie lubelskim – 26,5%, w podlaskim – 24,3%, w świętokrzyskim – 21,8%, w podkarpackim – 17,9%). W regionach wschodnich jest to poziom dwukrotnie wyższy niż średnio w całym kraju (13,2%). Warto przy tym zauważyć – za Michałem Boni – że skala tego problemu wciąż rośnie, gdy weźmiemy pod uwagę, że w gospodarkach rozwiniętych procesy dekompozycji obszarów wiejskich i ich funkcji następowały w fazie industrializacji. Wiązało się to z masową migracją ze wsi do miast (w Polsce problem ten wystąpił głównie w latach 50. i 60. XX wieku). Natomiast nie ma w świecie porównywalnego doświadczenia względnie szybkich zmian funkcji obszarów wiejskich w gospodarkach postindustrialnych [Boni 2007, s. 11]. Najniższy udział rolnictwa odnotowały województwa: śląskie (2,7%), dolnośląskie (5,6%) i pomorskie (7,1%) – por. dane tabeli 3.3.

Wiejski charakter obszarów województw podkarpackiego, świętokrzyskiego i warmińsko-mazurskiego wpłynął także na „archipelagowe” rozłożenie przemysłu na tych obszarach (który jest często pozostałością historyczną po na przykład sektorze zbrojeniowym z lat 60. i 70. XX wieku). Wiąże się z tym fenomen chłopoproletariatów, którzy w ramach restrukturyzacji przedsiębiorstw lat 90. byli zwalniani jako pierwsi. Wiejski charakter tych obszarów kojarzy się też ze wschodnim położeniem geograficznym, co – jak pisze Michał Boni – „w sensie kulturowym (poza galicyjskimi tradycjami Podkarpacia) sytuuje je na peryferiach i marginesie, a mentalnie wzmacnia poczucie izolacji i sprzyja pogłębieniu się luki cywilizacyjnej. Dodatkowo „wiejskość” oznacza też bliskość przyrody, a duża część obszarów Polski Wschodniej (prawie 40%) to tereny definiowane prawnie jako chronione” [Boni 2007, s. 12].

Tabela 3.3. Udział pracujących w trzech sektorach gospodarki w Polsce według województw (w %)

Województwo	Sektor rolniczy			Sektor przemysłowy			Sektor usługowy		
	2000	2011	2013	2000	2011	2013	2000	2011	2013
Dolnośląskie	9,6	6,4	5,6	33,4	34,6	34,9	57,0	59,0	59,5
Kujawsko-pomorskie	18,0	14,6	15,4	31,8	31,5	30,1	50,2	53,9	54,5
Lubelskie	39,0	27,9	26,5	20,6	21,6	21,8	40,4	50,5	51,7
Lubuskie	9,1	7,6	8,7	34,8	35,0	33,2	56,1	57,4	58,1
Łódzkie	16,3	13,3	13,2	31,7	32,5	31,6	52,0	54,2	55,2
Małopolskie	20,5	14,3	11,9	30,9	30,1	31,3	48,6	55,6	56,8
Mazowieckie	20,3	11,8	11,0	24,5	22,8	22,2	55,2	65,4	66,8
Opolskie	19,3	12,3	12,0	35,1	36,5	36,2	45,6	51,2	51,8
Podkarpackie	26,8	21,7	17,9	28,8	30,5	30,4	44,4	47,8	51,7
Podlaskie	33,8	24,0	24,3	20,9	23,3	22,9	45,3	52,7	52,8
Pomorskie	10,7	7,6	7,1	32,0	30,0	31,0	57,3	62,4	61,9
Śląskie	5,8	2,9	2,7	45,8	39,5	39,6	48,4	57,6	57,7
Świętokrzyskie	31,7	24,5	21,8	27,0	29,6	27,8	41,3	45,9	50,4
Warmińsko-mazurskie	14,6	11,4	12,7	29,3	32,4	30,8	56,1	56,2	56,5
Wielkopolskie	20,7	14,0	13,0	33,1	34,0	35,5	46,2	52,0	51,5
Zachodniopomorskie	8,5	7,7	8,0	31,0	30,7	29,2	60,5	61,6	62,8

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Warto też zauważyć, że od 2003 roku obserwuje się wzrost liczby ludności wiejskiej i jej udziału w ogólnej liczbie mieszkańców. Na przykład w roku 2012, w porównaniu z rokiem poprzednim, liczba osób zamieszkałych na wsi wzrosła o 230,0 tys., tj. o 1,5%. Względny wzrost liczby ludności wiejskiej odnotowano w 15 województwach, przy czym największy – w pomorskim (o 2,9%), warmińsko-mazurskim (o 2,7%) oraz dolnośląskim (o 2,4%). Jedynie w województwie opolskim liczba ludności z terenów wiejskich zmniejszyła się o 1,5% [MPiPS 2013c, s. 1]. Wynika to zapewne z rosnących aspiracji klasy średniej do posiadania domów jednorodzinnych i procesów migracyjnych do obszarów podmiejskich.

Sektor przemysłowy dominuje z kolei w województwach śląskim (39,6%), opolskim (36,2%) i wielkopolskim (35,5%), a w sektorze usługowym pierwsze trzy miejsca zajmują kolejno województwa: mazowieckie (66,8%), zachodniopomorskie (62,8%) i pomorskie (61,9%).

Ogólnie można zauważyć, że od końca lat 90. ubiegłego wieku systematycznie rośnie zatrudnienie w usługach, a maleje w przemyśle. W skali całego kraju obecnie 62% etatów znajduje się w usługach, a zatrudnionych jest tam 57% osób pracujących. Miejsca pracy w usługach są przy tym mniej podatne na koniunkturę, ale jednocześnie stosunek pracy jest mniej stabilny ze względu na uelastyczenie relacji pracodawca-pracownik związane między innymi ze specyfiką pracy

w sektorze usług (wynika to z większej rotacji pracowników niż w przemyśle, a także z większego znaczenia umów czasowych oraz elastycznych składników wynagrodzeń). Brak stabilności potwierdza struktura bezrobotnych. Około 60% osób bezrobotnych wcześniej pracowało w usługach, czyli dwa razy więcej niż w przemyśle⁴ [Cichocki i in. 2013, s. 8–9].

Struktura zatrudnienia wiąże się też ze strukturą wartości dodanej brutto. Wkład rolnictwa w regionalne PKB (choć generalnie udział rolnictwa w tworzeniu PKB pozostaje niewielki) jest największy porównawczo w regionach Polski Wschodniej (w 2011 roku pierwsze miejsca w tym zakresie osiągnęły województwa: podlaskie – 10,9%, warmińsko-mazurskie – 8,9% i lubelskie – 8,7%). Odległe w rankingu jest województwo podkarpackie (2,5%), co świadczy o niskiej efektywności tamtejszego rolnictwa. Paradoks sytuacji związanej z rolnictwem w woj. podkarpackim polega też na tym, że w 2011 roku 21,7% ogółu pracujących w rolnictwie wytworzyło jedynie 2,5% regionalnego PKB. Najniższy wkład rolnictwa w regionalny PKB obserwujemy z kolei w województwach śląskim (1%) i dolnośląskim (2,1%) przy zatrudnieniu w tym sektorze na poziomie odpowiednio 2,9 i 6,4% w 2011 roku (tabela 3.4).

W sektorze przemysłowym największe zatrudnienie osiąga się na Śląsku (39,5% w 2011 roku), w opolskim (36,5%) i lubuskim (35%), natomiast wkład przemysłu w regionalny PKB jest najwyższy w dolnośląskim (36,8%), a najniższy w mazowieckim (15,8%). Ściana wschodnia z województwem podkarpackim (28,3%), świętokrzyskim (26,8%) i warmińsko-mazurskim (24,2%) pozostaje z kolei na średnim poziomie krajowym.

W zakresie budownictwa, w tworzeniu wartości dodanej brutto przodują województwa: małopolskie, zachodniopomorskie i świętokrzyskie. Natomiast na ostatnim miejscu znajdują się łódzkie i mazowieckie. Z kolei wkład handlu i finansów w regionalny PKB jest najwyższy w woj. mazowieckim (odpowiednio 33,5 i 15,1%), a najniższy – w przypadku handlu w dolnośląskim (23,2%) i w zakresie usług finansowych – w świętokrzyskim (6,3%). W ramach tzw. pozostałych usług w 2011 roku na pierwszym miejscu znalazło się woj. lubelskie, a na ostatnim śląskie (tabela 3.4).

Obecna struktura polskiej gospodarki wskazuje zatem na istnienie w Polsce Wschodniej rynku z niższymi i średnimi kwalifikacjami (wykształconymi dzięki pracy na roli), gdzie przewagę można uzyskiwać dzięki niższym płacom. Z kolei tam, gdzie mamy duży udział budownictwa (szczególnie w woj. świętokrzyskim i podkarpackim)⁵, problemem staje się zatrudnienie kobiet. Dane z 2004 roku wskazują bowiem, że w polskim budownictwie pracuje 12 razy mniej kobiet

⁴ Od 2013 roku coraz częściej mówi się w UE o powrocie do polityki wsparcia przemysłu. Por. między innymi artykuł Daniego Rodrika o przedwczesnej deindustrializacji [Rodrik 2015].

⁵ Duży udział budownictwa obserwujemy też w woj. małopolskim i zachodniopomorskim, ale jednocześnie mamy tam duży sektor handlowy, który oferuje zatrudnienie kobietom.

Tabela 3.4. Struktura wartości dodanej brutto w Polsce według województw w latach 2000 i 2011 (jako % wartości dodanej ogółem)

Województwo	Rolnictwo		Przemysł		Budownictwo		Handel		Finanse		Pozostałe usługi	
	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011	2000	2011
Dolnośląskie	3,5	2,1	26,1	36,8	7,6	7,2	26,9	23,2	12,8	8,9	23,1	21,9
Kujawsko-pomorskie	7,2	5,8	24,5	26,8	7,6	8,1	28,3	28,2	10,4	8,2	22,1	23,0
Lubelskie	8,1	8,7	19,3	19,7	6,8	7,6	29,6	28,4	11,3	8,9	24,8	26,8
Lubuskie	4,9	4,9	23,4	30,8	7,4	7,3	30,3	26,7	10,7	8,0	23,4	22,3
Łódzkie	6,0	5,2	25,6	29,3	6,2	6,9	29,0	26,6	10,7	9,9	22,6	22,0
Małopolskie	3,5	2,2	22,9	23,1	8,9	10,3	29,6	29,9	8,7	7,6	26,5	26,8
Mazowieckie	3,9	3,6	16,9	15,8	6,3	7,1	32,2	33,5	15,6	15,1	25,2	25,0
Opolskie	6,9	5,7	26,4	30,1	8,6	8,2	26,5	25,6	10,0	6,8	21,5	23,7
Podkarpackie	4,5	2,5	26,3	28,3	7,2	8,7	29,0	28,7	8,6	7,0	24,4	24,9
Podlaskie	10,0	10,9	18,5	19,9	6,8	7,8	28,7	27,5	10,9	8,6	25,1	25,2
Pomorskie	3,2	3,0	23,5	25,2	8,1	8,9	29,5	30,0	12,7	9,6	23,0	23,2
Śląskie	2,0	1,0	30,0	35,3	7,9	7,8	29,3	25,9	11,6	9,7	19,1	20,3
Świętokrzyskie	7,1	5,9	22,5	26,8	10,1	9,6	29,4	28,2	8,6	6,3	22,2	23,3
Warmińsko-mazurskie	10,4	8,9	20,3	24,2	7,8	8,1	27,4	25,2	10,4	8,9	23,7	24,7
Wielkopolskie	7,6	5,6	24,1	27,5	7,7	8,6	30,1	29,7	9,9	7,5	20,6	21,0
Zachodniopomorskie	5,1	4,1	20,0	19,1	8,3	9,8	31,0	30,7	11,8	10,2	23,8	26,1

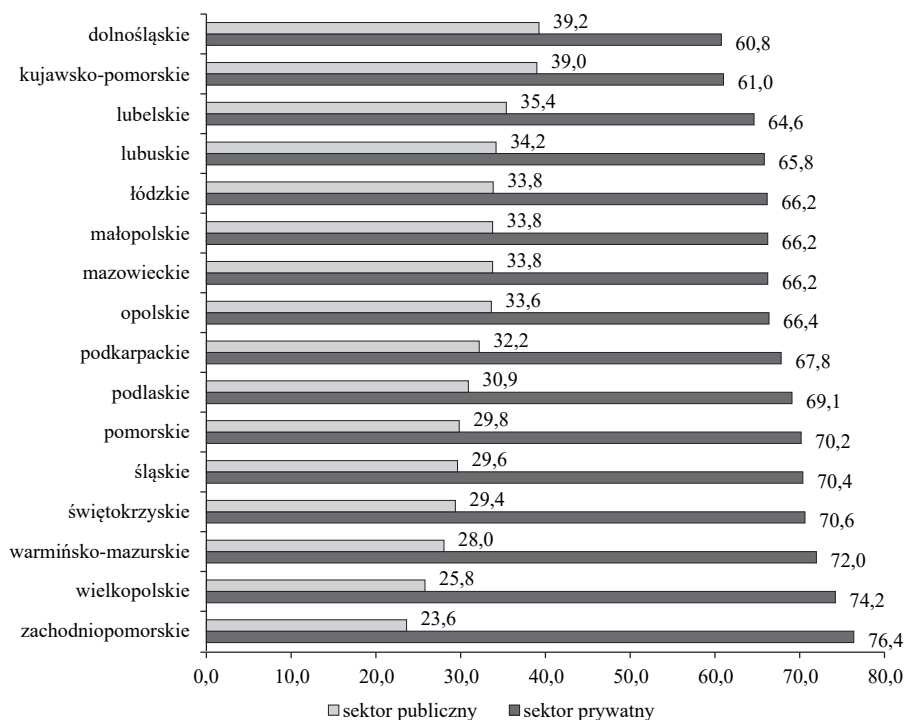
Rolnictwo obejmuje sekcję A klasyfikacji PKD; przemysł – sekcje B, C, D, E; budownictwo – sekcje F; handel – sekcje G, H, I; finanse – sekcje K; pozostałe usługi – sekcje M, N, O, P, Q, R, S, T.

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

niż mężczyzn, w przetwórstwie przemysłowym – 2 razy mniej, a w transporcie i gospodarce magazynowej – 3 razy mniej kobiet [Boni 2007, s. 20]. Ze względu na specyfikę pracy w budownictwie tendencja ta jest jednak trudna do szybkiego zlikwidowania.

Podobnie sytuacja kształtuje się w zakresie handlu i usług rynkowych. W obszarze handlu – przedostatnią pozycję z wkładem do regionalnego PKB na poziomie 25,2% zajmuje woj. warmińsko-mazurskie. Z kolei pod względem zatrudnienia w usługach na ostatniej pozycji w kraju jest woj. świętokrzyskie, a na czternastej – podkarpackie. Należy przy tym pamiętać, że w obszarze usług więcej miejsc pracy jest generowanych dla kobiet i osób z wyższym wykształceniem.

W obszarze usług nierynkowych (jeśli chodzi o ich wkład w wartość dodaną brutto województw) wyróżnia się znacząco województwo lubelskie (26,8%), gdzie odnotowujemy też największe zatrudnienie w sektorze publicznym (39,2% w 2012 roku – rysunek 3.13).



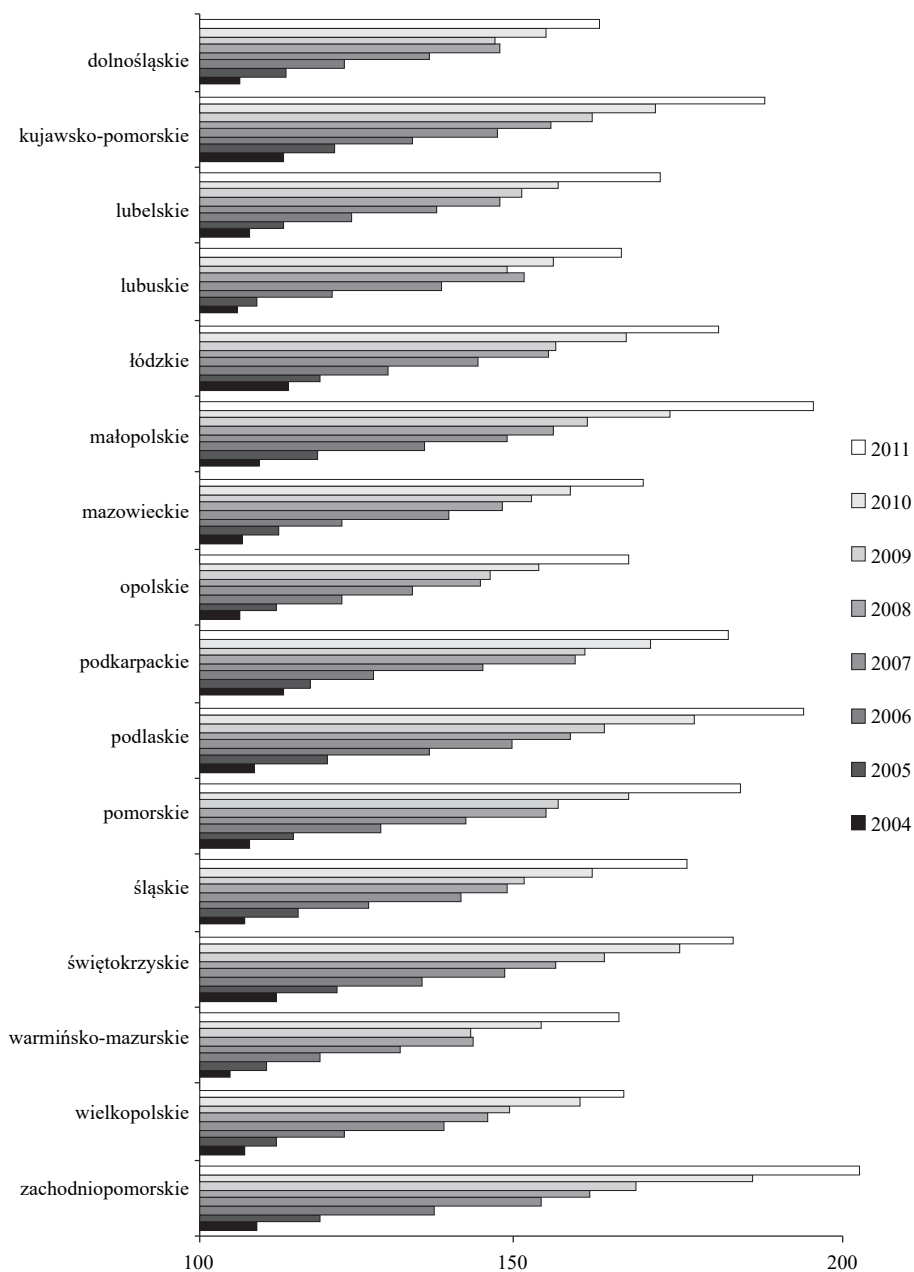
Rysunek 3.13. Zatrudnienie według sektorów własności w Polsce według województw w 2012 roku (jako % zatrudnienia ogółem)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Oprócz struktury wartości dodanej brutto uwarunkowania ekonomiczne funkcjonowania regionalnych rynków pracy tworzy też dynamika zachodzących przemian. W latach 2003–2011 produkcja realna w polskich regionach wzrosła średnio o ponad 80%, w tym najszybciej – w województwach dolnośląskim (105,1%), pomorskim (97,8%) i mazowieckim (96,3%). Natomiast najwolniej – w zachodniopomorskim (63,6%), lubelskim (67%) i świętokrzyskim (67,4%) (rysunek 3.14).

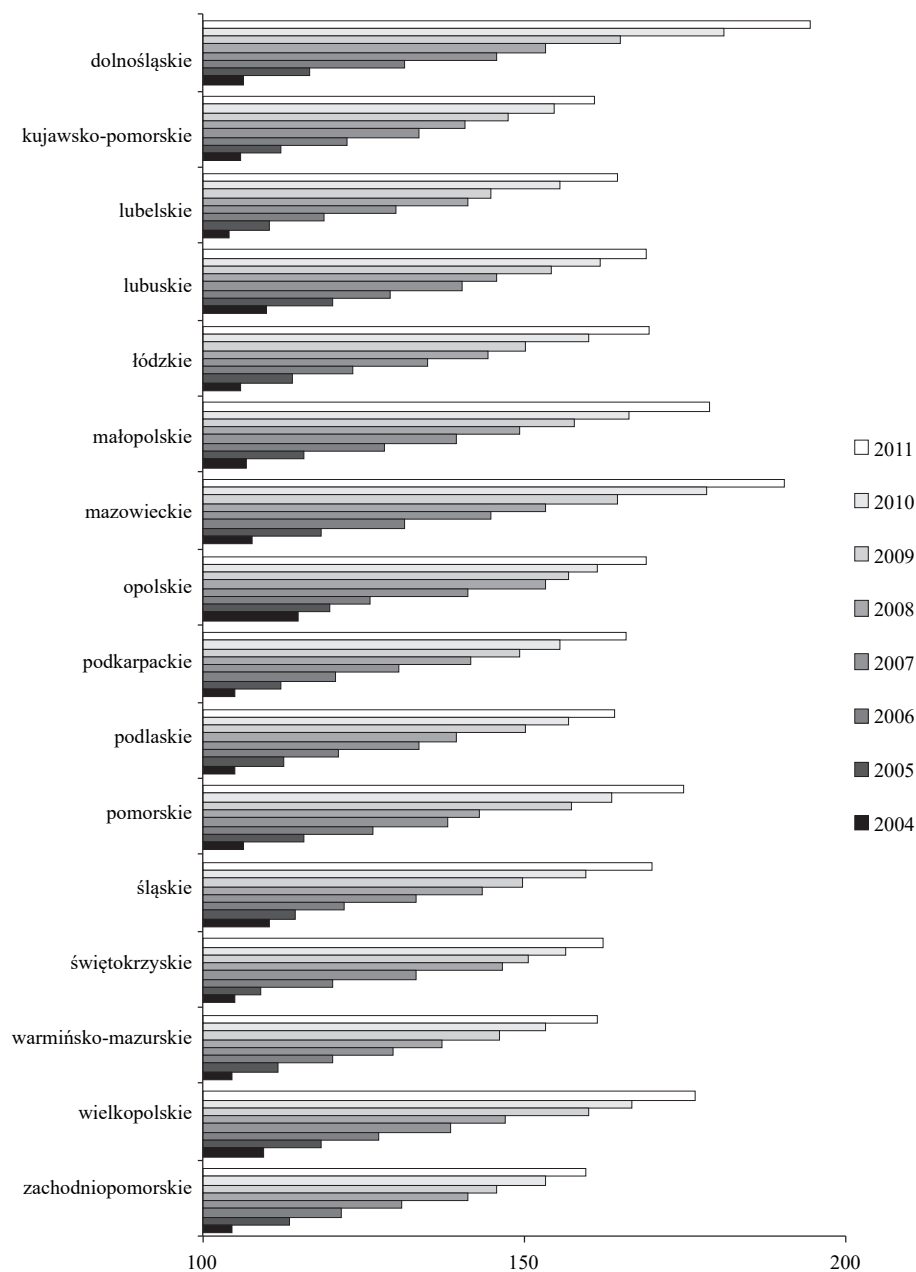
Podobne tendencje zaobserwowano w tym samym okresie (tj. w latach 2003–2011) w obszarze wzrostu realnego PKB. Wzrósł on średnio o 70,4%, przy czym najwięcej w woj. dolnośląskim (o 94,1%), mazowieckim (90,2%) i małopolskim (78,7%), a najmniej – w zachodniopomorskim (o 59,1%), kujawsko-pomorskim (60,8%) i warmińsko-mazurskim (61,2%) (rysunek 3.15).

Skalę zmian strukturalnych zachodzących na polskim rynku pracy w pierwszej dekadzie XXI wieku widać jednak najwyraźniej w analizach poziomu bezrobocia w ujęciu wojewódzkim. Od lat wysoki pozostaje bowiem stopień terytorialnego różnicowania bezrobocia w Polsce. W końcu 2013 roku różnica pomiędzy najniż-



Rysunek 3.14. Zmiany produkcji realnej w Polsce według województw w latach 2003–2011 (rok 2003 = 100)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].



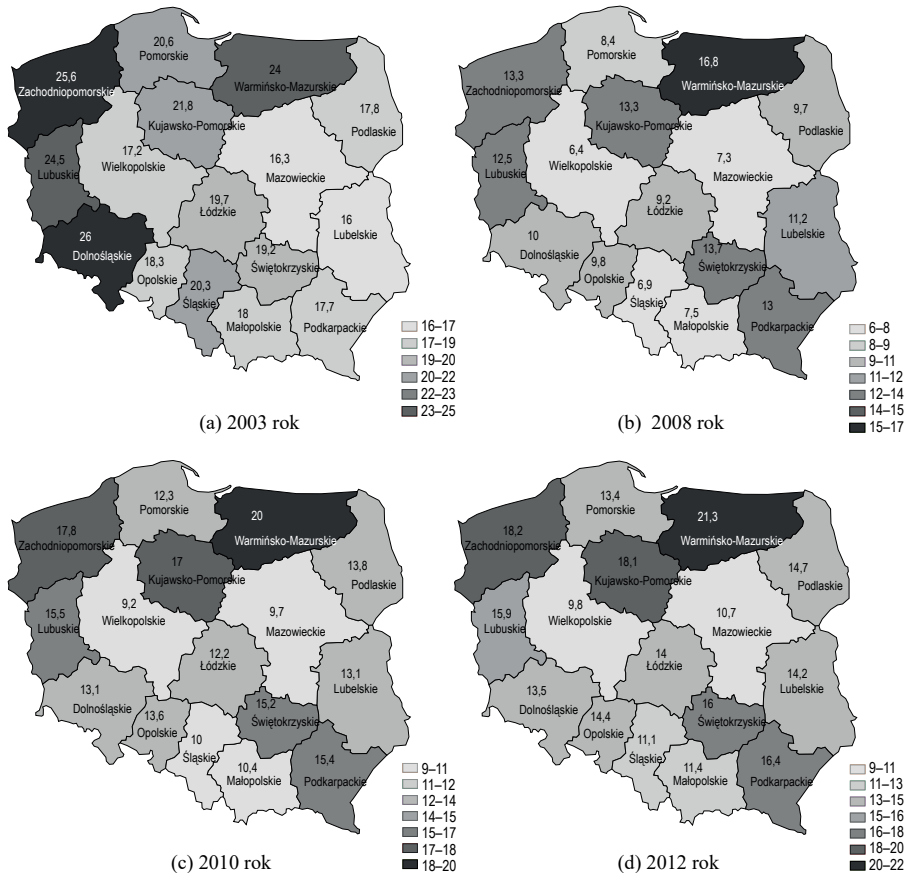
Rysunek 3.15. Zmiany PKB w ujęciu realnym w Polsce według województw w latach 2003–2011 (rok 2003 = 100)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

szą i najwyższą stopą bezrobocia w województwach wynosiła 12,1 pkt proc. (przy czym w Wielkopolsce odnotowano bezrobocie na poziomie 9,6%, a w województwie warmińsko-mazurskim – na poziomie 21,7%).

W 2003 roku najniższe bezrobocie w skali kraju osiągnięto w woj. lubelskim (16%), mazowieckim (16,3%) i wielkopolskim (17,2%) (rysunek 3.16). Co ciekawe, na czwartej pozycji znalazło się województwo podkarpackie, które w 2012 roku spadło na pozycję trzynastą w rankingu krajowym. W 2003 roku bardzo zła sytuacja była z kolei w województwie dolnośląskim (ze stopą bezrobocia na poziomie 26%), które w ciągu dziesięciu lat obniżyło jednak bezrobocie o 12,5 pkt proc. (do poziomu 13,5% w 2012 roku).

Ogólnie w 2012 roku najniższe bezrobocie zanotowano w województwach wielkopolskim, mazowieckim, śląskim, małopolskim i pomorskim, a najwyższe –



Rysunek 3.16. Regionalne zróżnicowanie stóp bezrobocia w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

w warmińsko-mazurskim, zachodniopomorskim, kujawsko-pomorskim, podkarpackim i świętokrzyskim (rysunek 3.16).

Zachodzące zmiany strukturalne potwierdzają dopiero bardziej szczegółowe analizy bezrobocia. Na podstawie charakterystyki bezrobocia zawartej w tabeli II w Aneksie III można bowiem zauważyć, że województwa z Polski Wschodniej są wciąż w trakcie zmian strukturalnych dotyczących rolnictwa (podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie i małopolskie to regiony z ponad 50% udziałem bezrobocia wiejskiego). Na Podkarpaciu są też powiaty, gdzie w około 100% bezrobotnymi są mieszkańcy wsi (powiat przemyski i brzozowski ze stopą na poziomie 91,3%, powiat krośnieński ze stopą 89,9% w 2013 roku). Podobnie w woj. świętokrzyskim, w powiecie kieleckim 93,7% bezrobotnych to mieszkańcy wsi. Na Lubelszczyźnie w powiecie chełmińskim mieszkańcy wsi stanowią 93,5% bezrobotnych, a w zamojskim i lubelskim – powyżej 88% (dane dla 2013 roku). Równocześnie bezrobocie miejskie w lubelskim jest wysokie (według Badani Aktywności Ekonomicznej Ludności (BAEL) wynosiło 11,7% w stosunku do 9,1% na wsi), co oznacza, że nie ma tam widocznych „sił napędowych” rozwoju regionalnego. Jeszcze gorsze wyniki BAEL podaje dla województwa podkarpackiego. Według nich, w 2013 roku stopa bezrobocia miejskiego na Podkarpaciu wynosiła 15,2%, a bezrobocia wiejskiego – 13,9%.

Z kolei w województwie warmińsko-mazurskim, które charakteryzuje się najniższą gęstością zaludnienia terenów wiejskich⁶, bezrobocie dotyka przede wszystkim ludności pozarolniczej⁷.

Warto też dodać, że na obszarach wiejskich mieszka wciąż duża grupa osób, które zazwyczaj utrzymują się z niezarobkowych źródeł dochodu przyznawanych innym członkom rodzin, między innymi z tytułu ubezpieczenia rolników. Osoby te formalnie nie pracują i nie znajdują się w rejestrach bezrobocia czy bierności zawodowej. O bezrobociu ukrytym na wsi świadczy też stopa bezrobocia liczona w stosunku do ludności pracującej poza rolnictwem indywidualnym. Stopa ta (bez podziału na miasto i wieś) w końcu 2012 roku wynosiła 18,4% dla całej Polski i w stosunku do stanu z końca 2011 roku zwiększyła się o 1,4 pkt proc. Najwyższą stopę liczoną w stosunku do ludności pracującej poza rolnictwem indywidualnym, świadcząca o braku miejsc pracy w przemyśle, usługach czy w rolnictwie dla nierolniczej części mieszkańców wsi, odnotowano w woj. warmińsko-mazurskim (31,5%), podkarpackim (28,6%), świętokrzyskim (27,6%) i lubelskim (26,3%) [MPiPS 2013c, s. 6].

Interesujące wnioski nasuwają się też po analizie różnic między statystyką bezrobocia rejestrowanego a stopami bezrobocia BAEL. Województwa z problema-

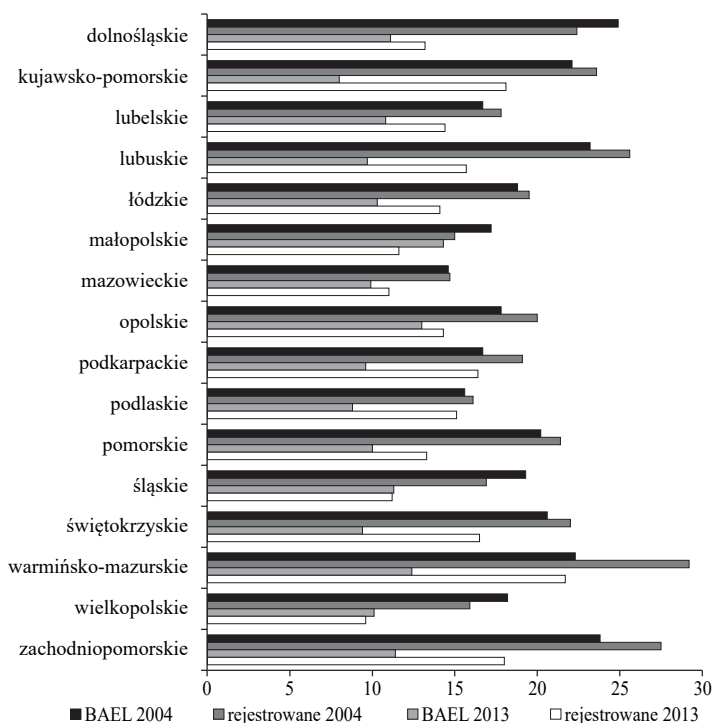
⁶ Do najrzadziej zaludnionych obszarów wiejskich w Polsce zalicza się woj. zachodniopomorskie, warmińsko-mazurskie i podlaskie (25 osób/km²) oraz lubuskie (28 osób/km²), a do najgęściej zaludnionych obszarów wiejskich należą obszary w województwach małopolskim, śląskim i podkarpackim (odpowiednio 126, 121, 75 osób/km²).

⁷ W statystykach GUS jako ludność rolniczą bierze się pod uwagę jedynie osoby posiadające gospodarstwo rolne o powierzchni nieprzekraczającej 2 ha przeliczeniowych.

tycznymi rynkami pracy rejestrują w urzędach pracy znacznie więcej bezrobotnych, niż podaje BAEL. W 2013 roku rekordzistą były województwa: kujawsko-pomorskie (różnica 10,1 pkt proc.), warmińsko-mazurskie (9,3 pkt proc.) i podkarpackie (6,8 pkt proc.).

Można przy tym założyć, że na tych rynkach skala wyjazdów migracyjnych krajowych i zagranicznych oraz zjawisko pracy w „szarej strefie”⁸ są na tyle znaczące, że decydują o uznaniu danej osoby za bezrobotną (co *de facto* opisuje BAEL). Różnice między bezrobociem rejestrowanym a BAEL mogą świadczyć też o tym, że w rejestrach urzędów pracy często znajdują się ci, którzy wcale nie poszukują pracy, a rejestrują się ze względu na dostęp do systemu ochrony zdrowia czy świadczeń z pomocy społecznej (rysunek 3.17).

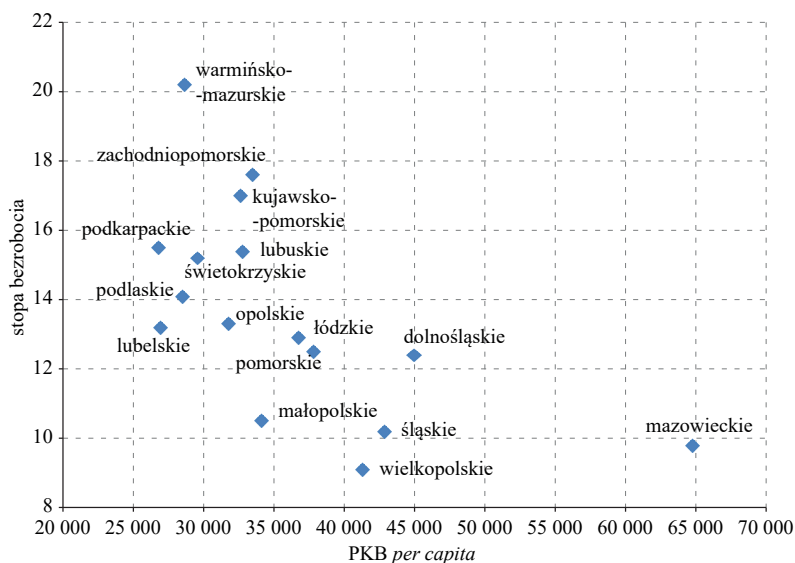
Uogólniając i wykorzystując wskaźnik PKB *per capita* (który pokazuje pośrednio skalę dochodów w gospodarstwach domowych) oraz porównując go ze stopą



Rysunek 3.17. Różnice między bezrobociem rejestrowanym a bezrobociem BAEL w Polsce według województw w latach 2004 i 2013

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

⁸ Można nawet przypuszczać, że względną równowagę społeczną na tych obszarach utrzymuje się dzięki przemytowi w obszarze przygranicznym, co pozwala władzom samorządowym nie czuć presji w zakresie rozwiązywania problemów lokalnych rynków pracy w sposób trwały.



Rysunek 3.18. Usytuowanie polskich województw na diagramie PKB *per capita* i stopy bezrobocia w 2011 roku

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

bezrobocia (dane za rok 2011), można wskazać na rozmieszczenie polskich regionów pod względem rozwoju regionalnych rynków pracy. Dane prezentowane na rysunku 3.18 potwierdzają istnienie województw bardziej zafowanych, takich jak: warmińsko-mazurskie, zachodniopomorskie, kujawsko-pomorskie, podkarpackie i świętokrzyskie, wśród których dominują obszary Polski Wschodniej. Na przeciwnym biegunie mamy – odstające od reszty – województwo mazowieckie, a dalej wielkopolskie, śląskie, małopolskie czy dolnośląskie.

Nasuwa się przy tym refleksja, skąd biorą się tak istotne różnice rozwojowe między poszczególnymi regionami Polski. Jedną z przyczyn wieloletniego zapóźnienia i luki cywilizacyjnej prowadzącej do zagrożenia trwałą marginalizacją niektórych obszarów, jest bez wątpienia niski udział ludności mieszkającej w miastach (szczególnie w woj. podkarpackim, świętokrzyskim i lubelskim) oraz brak dużych miast, które stanowiłyby metropolitalne zaplecze dla rozwoju (powyżej 300 tys. mieszkańców na wschód od Warszawy ma tylko Lublin). Najwięcej ludności miejskiej mamy natomiast na Śląsku, Dolnym Śląsku i w województwie zachodniopomorskim.

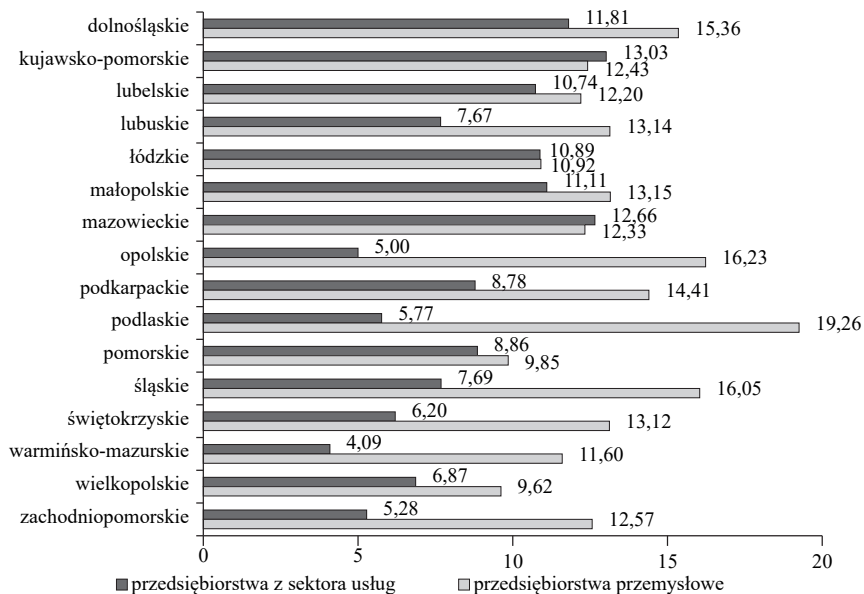
W Polsce Wschodniej duży obszar stanowią też – wspomniane już – tereny chronione (prawie 40% powierzchni; w przypadku woj. świętokrzyskiego – nawet ponad 60%, a w woj. małopolskim – ponad 50% całkowitego obszaru). Najmniej chronione są z kolei województwa: dolnośląskie, łódzkie i zachodniopomorskie.

Zróznicowane są też przejawy przedsiębiorczości w układzie terytorialnym. Wskaźnik liczby przedsiębiorstw zarejestrowanych w systemie REGON na 10 000

mieszkańców jest najniższy w woj. podkarpackim, lubelskim i podlaskim, a najwyższy – w mazowieckim, zachodniopomorskim i pomorskim. Podobnie jest z działającymi MŚP (najwięcej w mazowieckim, najmniej w podkarpackim) czy liczbą osób prowadzących własną działalność gospodarczą na 10 000 mieszkańców (najwięcej w zachodniopomorskim, mazowieckim i wielkopolskim, a najmniej – w podkarpackim, warmińsko-mazurskim i lubelskim – por. tabela III w Aneksie III).

Charakterystyczne jest też zróżnicowanie nakładów inwestycyjnych (najniższe obserwujemy w woj. opolskim, lubelskim i kujawsko-pomorskim, choć zaskakująco wysokie siódme miejsce zajmuje podkarpackie przy niskiej przedsiębiorczości mieszkańców tego województwa), jak i sfery nakładów oraz aktywności badawczo-rozwojowej (najniższe nakłady na jednego mieszkańca w tym zakresie odnotowują woj. opolskie, lubuskie i świętokrzyskie, wyraźnie odstaje też mazowieckie z nakładami czternastokrotnie wyższymi niż w opolskim; w relacji do PKB wysokie trzecie miejsce zajmuje też podkarpackie). Województwo podkarpackie osiąga w tym zakresie dobre wyniki dzięki Dolinie Lotniczej i offsetowi. Wyniki analizy porównawczej w zakresie warunków dla rozwoju biznesu w polskich województwach dla danych z roku 2012 prezentuje tabela III w Aneksie III.

Wśród czynników determinujących rozwój województw jest jeszcze wyposażenie infrastrukturalne, w tym wykorzystanie nowych technologii. Widać wyraźnie,



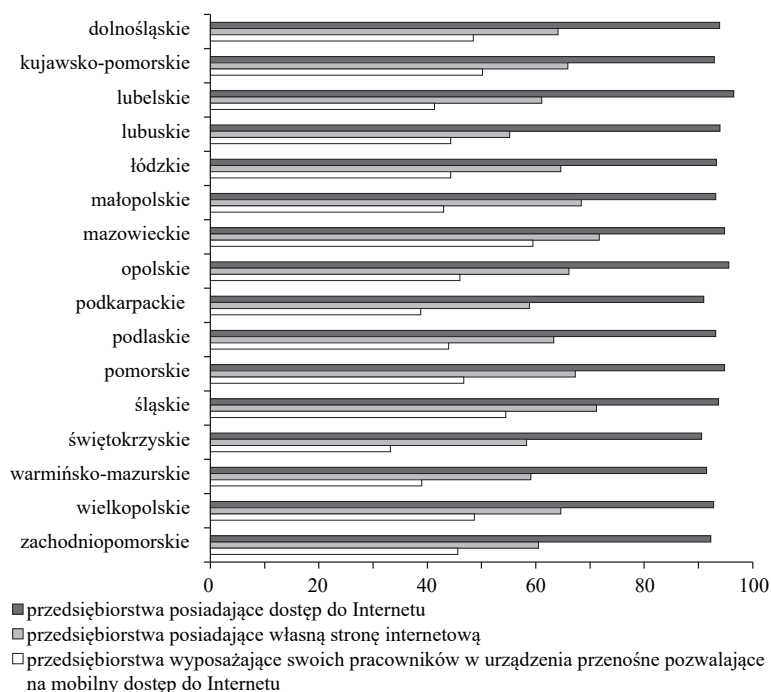
Rysunek 3.19. Udział przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną, w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce według województw w 2012 roku (w %)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

jak w niektórych województwach dosyć selektywnie (najczęściej z racji niewielkich środków) usiłuje się wzbogacić infrastrukturę i poprawić warunki dla biznesu (wzrost nakładów na B+R w podkarpackim i zachodniopomorskim, a w podlaskim odnotowano największy udział przedsiębiorstw, które poniosły w 2012 roku nakłady na innowacje w sektorze przedsiębiorstw przemysłowych – rysunek 3.19).

Elementami atrakcyjności prorozwojowej polskich regionów – oprócz potencjału dostępnej siły roboczej i jej jakości (w tym wykształcenia) – są również czynniki wpływające na wydajność pracy w postaci wyposażenia w nowoczesne maszyny i innowacje, a w tym szczególnie dostęp do Internetu, urządzeń mobilnych i posiadanego miejsca w wirtualnej rzeczywistości. Analiza przestrzenna w tym zakresie w polskich regionach prowadzi do ciekawych wniosków. Okazuje się bowiem, że w rankingu województw pod względem dostępu do Internetu numerem jeden jest rolniczy obszar województwa lubelskiego, a dopiero na trzecim miejscu klasyfikuje się mazowieckie (przy średniej dla kraju na poziomie 93,4% przedsiębiorstw w 2013 roku – rysunek 3.20).

Zdecydowanie gorzej kształtuje się natomiast sytuacja pod względem posiadania własnej strony internetowej (średnia dla kraju wynosi 63,8% przedsiębiorstw);



Rysunek 3.20. Udział przedsiębiorstw korzystających z nowych technologii w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce według województw w 2012 roku (w %)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

najlepsze wyniki w tym zakresie odnotowują firmy z województwa mazowieckiego (71,7%), a najgorsze – z lubuskiego (55,2%). Jeszcze mniej przedsiębiorstw posługuje się urządzeniami mobilnymi (komputerami przenośnymi, smartphonami). W skali kraju jest to średnio 45,5% (z najlepszym wynikiem dla województwa mazowieckiego – 59,5% i najgorszym dla świętokrzyskiego – 33,2% – rysunek 3.20).

3.2. Uwarunkowania polityczne

3.2.1. Transformacja i integracja gospodarcza a stan i zmiany sytuacji na rynku pracy

Transformacja ustrojowa, która dokonywała się w Polsce od początku lat 90. XX wieku, zasadniczo zmieniła model funkcjonowania polskiego rynku pracy. Liberalizacja polskiej gospodarki i deregulacja rynku pracy odbywała się przy tym w trzech etapach reform społecznych [Rymsza 2005, s. 19].

Pierwszy etap przypada na lata 1989–1998 i obejmuje działania osłonowe przy wprowadzaniu gospodarki rynkowej. W początkach transformacji – szczególnie w tzw. planie Balcerowicza – rynkowi pracy i jego obsłudze instytucjonalnej nie poświęcono bowiem zbyt wiele uwagi. Można nawet sądzić, że twórcy tego planu wychodzili z założenia, że „nowe” warunki gospodarki rynkowej prowadzić będą „automatycznie” do redukcji i zmiany struktury popytu na pracę, a możliwe bezrobocie stanie się „nieuniknionym” kosztem liberalizacji mikroekonomicznej oraz stabilizacji makroekonomicznej, a także trwałym następstwem społeczno-ekonomicznej zmiany ustroju gospodarczego. Przyjęto zatem, że sytuacja na rynku pracy stanie się pochodną czy też wynikową wobec procesu zmian systemowych [Kryńska 1998, s. 30–31].

Pierwsze dziesięciolecie transformacji w obszarze rynku pracy wyznaczały trzy ustawy – z 1989, 1991 i 1994 roku⁹, które dotyczyły przede wszystkim wspomnianych działań „osłonowych” wobec bezrobocia i które mimo krótkich okresów obowiązywania i tak wielokrotnie nowelizowano.

Drugi etap, przypadający na lata 1998–2001, to okres, w którym następowały – z jednej strony decentralizacja, a z drugiej – urynkowienie sfery społecznej. Wprowadzono w tym czasie politykę redukcji zatrudnienia w zamian za osłony socjalne, przy czym miejsce uregulowanych dotychczas ustawowo świadczeń socjalnych zastąpiły pakiety socjalne, negocjowane w drodze porozumień zbiorowych. Odpowiedzialność za ochronę socjalną pracownika została zatem przerzucona z instytucji publicznych na przedsiębiorstwa prywatne. Ponadto w 1999 roku rozpoczęto wdrażanie czterech głównych reform ustrojowo-systemowych (w zakresie ochrony zdrowia, edukacji, ubezpieczeń społecznych i struktury administracji publicz-

⁹ Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu; Ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu; Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu.

nej), które podniosły koszty funkcjonowania państwa i wpłynęły na możliwości realizacji polityki w zakresie zabezpieczenia społecznego. W obszarze rynku pracy wprowadzono również mechanizmy rynkowe w ramach realizacji programów publicznych, przeprowadzając jednocześnie decentralizację polityki społecznej, która w kolejnych latach znalazła wyraz przede wszystkim w zakresie organizacji służb zatrudnienia [Arczewska 2008, s. 83].

Trzecia fala reform – po 2002 roku – to z kolei okres upowszechniania koncepcji aktywnej polityki społecznej i aktywnej polityki zatrudnienia [Rymsza 2005, s. 19]. Był to czas poszukiwania nowych rozwiązań, które miały zlikwidować wciąż obecne na przełomie XX i XXI wieku deformacje rynku pracy – rozumiane między innymi jako rygorystyczne, sztywne formy zatrudnienia oraz rozwiązania legislacyjno-finansowe, które nie zachęcały przedsiębiorców do zwiększania elastycznych form zatrudnienia oraz zmuszały do ponoszenia stosunkowo wysokich pozapłacowych kosztów pracy. Był to też okres wprowadzania aktywnej polityki rynku pracy¹⁰ opartej na ustawach: z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej oraz z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy. Ustawy te dostarczyły narzędzi dla realizacji programów aktywizujących, między innymi poprzez tworzenie agencji pracy tymczasowej, wspieranie zatrudnienia socjalnego i subsydiowanego. Stanowiło to kombinację regulacji ochronnych i uelastyczniających rynek pracy [Rymsza 2005, s. 22–23]. Od 1 stycznia 2002 roku ograniczono też działania pasywne na rynku pracy, likwidując zasiłki przedemerytalne.

Najważniejszym dokumentem regulującym rynek pracy była w tym okresie ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z kwietnia 2004 roku uwzględniająca założenia i cele strategii lizbońskiej (i innych dokumentów programowych eksponujących potrzebę i możliwości pełnego oraz produktywnego zatrudnienia). Cele strategii lizbońskiej określały – w 2010 roku – współczynnik zatrudnienia osób w wieku 15–64 lat na poziomie 70%, wskaźnik zatrudnienia kobiet w wieku 15–64 lat na poziomie 60%, wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55–64 lat na poziomie 50% oraz wzrost o 5 lat wieku, w którym pracownicy przeciętnie opuszczają rynek pracy, przechodząc na emeryturę [Bukowski i Lewandowski 2011, s. 13].

Szczególnie istotnym momentem w dziejach transformacji było też przystąpienie Polski do Unii Europejskiej. Zmieniły się po raz kolejny warunki gospodarowa-

¹⁰ Aktywizacja rynku pracy została zapisana już wprawdzie w *Strategii dla Polski* opracowanej pod kierownictwem Grzegorza Kołodki (na lata 1994–1997). Przyjęto w niej za priorytet: wzmocnienie polityki proinwestycyjnej, ściślejsze powiązanie programów modernizacyjnych i restrukturyzacyjnych z sytuacją na lokalnych rynkach pracy, zmiany w systemie osłony socjalnej bezrobotnych oraz preferowanie przemysłu o wysokiej pracochłonności w rejonach dużego bezrobocia strukturalnego. Aktywna polityka zatrudnienia nabrała jednak szczególnego znaczenia po 2002 roku i wzrosło bezrobocie do 20%.

nia – zwłaszcza z punktu widzenia udziału w międzynarodowym podziale pracy, specjalizacji i kooperacji, przepływie kapitałów, produktów, usług, osób itp. Formalne przystąpienie Polski do Unii Europejskiej z dniem 1 maja 2004 roku dało też obywatelom polskim swobodny dostęp do rynków pracy dwunastu krajów, a całość gospodarce polskiej dostęp do unijnego rynku kapitałowego i towarowego. Jednocześnie w polityce państwa wobec rynku pracy istotną zasadą stała się otwartość i akceptacja postanowień zawartych w traktatach i układach wspólnotowych obowiązujących państwa członkowskie [Knapińska 2011, s. 13–43].

Ponadto wraz z przystąpieniem do struktur europejskich Polska uzyskała dostęp do funduszy strukturalnych, w tym „służących” samemu rynkowi pracy. Szczegółne znaczenie przypisać tu należy Europejskiemu Funduszowi Społecznemu (EFS), który był zarazem jednym z czterech funduszy strukturalnych UE, mających na celu redukcję różnic w poziomie życia narodów i regionów UE. Realizowany w jego ramach Program operacyjny „Kapitał ludzki” był też w latach 2004–2013 głównym instrumentem wspierającym działania podejmowane w ramach europejskiej strategii zatrudnienia na polskim rynku pracy.

3.2.2. Organizacja publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia na krajowym i na regionalnych rynkach pracy

Dostępność informacji o wakatach dla poszukujących pracy jest warunkiem *sine qua non* przepływów na rynku pracy. By podjąć negocjacje dotyczące zatrudnienia, najpierw pracodawca i pracownik muszą o sobie nawzajem wiedzieć. Stąd tak istotna rola publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia. Z badań NBP wynika bowiem, że zaledwie ok. 40% pracodawców w Polsce korzysta z mediów przy poszukiwaniu pracowników, a zaledwie kilka procent ze wsparcia firmy profesjonalnej. Jednocześnie niemal połowa osób, które znalazły pracę, została zatrudniona w firmie posiadającej poniżej 9 pracowników [Cichocki i in. 2013, s. 39].

Wśród instytucji wpływających na kształt organizacji rynku pracy wymienić należy instytucje struktury administracji państwowej działające na szczeblu centralnym, regionalnym i lokalnym, a w tym przede wszystkim w polskich warunkach: Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej¹¹, Państwową Inspekcję Pracy, Międzynarodową Organizację Pracy, Zakład Ubezpieczeń Społecznych, Centralny Instytut Ochrony Pracy, urzędy pracy (wojewódzkie i powiatowe), Ochotnicze Hufce Pracy, Centrum Rozwoju Zasobów Ludzkich, Centrum Partnerstwa Społecznego oraz inne instytucje wymienione w ustawie z 2004 roku, takie jak: związki zawodowe i organizacje związków zawodowych, a także organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych czy organizacje pozarządowe¹².

¹¹ Obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej.

¹² Szerzej art. 6 paragraf 6 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

Ustawa o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku definiuje też szczegółowo poszczególne instytucje-organizacje rynku pracy (schemat 3.1):

- Ochotnicze Hufce Pracy (OHP) są państwową jednostką wyspecjalizowaną w działaniach na rzecz młodzieży, w szczególności młodzieży zagrożonej wykluczeniem społecznym oraz bezrobotnych do 25. roku życia;
- agencje zatrudnienia rozumiane są jako niepubliczne jednostki organizacyjne świadczące usługi w zakresie pośrednictwa pracy, pośrednictwa do pracy za granicą u pracodawców zagranicznych, poradnictwa zawodowego, doradztwa personalnego i pracy tymczasowej;
- instytucje szkoleniowe są publicznymi i niepublicznymi podmiotami prowadzącymi na podstawie odrębnych przepisów edukację pozaszkolną;
- instytucje dialogu społecznego na rynku pracy to związki zawodowe lub organizacje związków zawodowych, organizacje pracodawców, organizacje bezrobotnych oraz organizacje pozarządowe – pod warunkiem że wśród zadań statutowych tych instytucji znajduje się realizacja zadań z zakresu promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia oraz aktywizacji zawodowej;
- instytucje partnerstwa lokalnego rozumiane są jako grupy instytucji realizujących przedsięwzięcia i projekty na rzecz rynku pracy (na podstawie stosownej umowy).



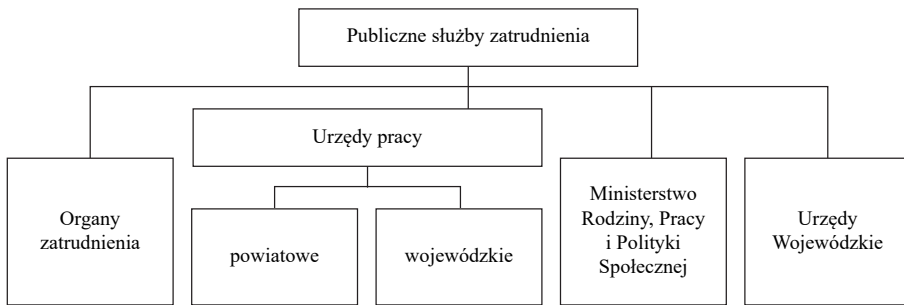
Schemat 3.1. Struktura instytucji-organizacji rynku pracy w Polsce

Źródło: Mitus 2008, s. 139.

Ważną instytucją-organizacją polskiego rynku pracy są też sądy pracy, które rozstrzygają spory między pracodawcami i pracownikami. Wsparcia finansowego instytucjom rynku pracy udziela natomiast Fundusz Pracy. Działanie instytucji rynku pracy determinowane jest też (i *vice versa*) funkcjonowaniem jednostek

samorządu terytorialnego, jednostek państwowych w terenie, organizacji kościelnych, instytucji pomocy społecznej, otoczenia biznesu, oświaty, organizacji pozarządowych i innych ministerstw poza Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej [Brzychcy 2013, s. 137].

Szczególną rolę w strukturze instytucji-organizacji rynku pracy pełnią publiczne służby zatrudnienia (PSZ), które – w myśl art. 6 ust. 2 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku – tworzą organy zatrudnienia wraz z powiatowymi i wojewódzkimi urzędami pracy, urzędem obsługującym ministra właściwego do spraw pracy (obecnie Ministerstwo Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej) oraz urzędami wojewódzkimi, realizującymi zadania określone ustawą (schemat 3.2).



Schemat 3.2. Struktura publicznych służb zatrudnienia

Źródło: Mitus 2008, s. 139.

Obowiązujące przepisy prawne przewidują dwa sposoby realizacji zadań publicznych służb zatrudnienia [Mitus 2008, s. 110]:

- bezpośredni – poprzez wykorzystanie (zaangażowanie) własnych struktur (podmiotów PSZ);
- pośredni – poprzez zlecenie jednostkom samorządu terytorialnego, organizacjom pozarządowym, instytucjom szkoleniowym, organizacjom związków zawodowych, organizacjom pracodawców oraz agencjom zatrudnienia niektórych zadań określonych w ustawie o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.

W 2014 roku w skład polskich publicznych służb zatrudnienia wchodziło 16 wojewódzkich urzędów pracy oraz 338 urzędów powiatowych i ich filii¹³. Ich podstawowym zadaniem było udzielanie wsparcia i pomocy osobom poszukującym pracy, a także świadczenie usług z zakresu poradnictwa zawodowego, szkoleń oraz realizacji programów związanych z subsydiowaniem zatrudnienia.

¹³ Dane Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej, <http://www.psz.praca.gov.pl/index.php/> [dostęp: 25.03.2010].

W kategoriach szczegółowych wojewódzkie urzędy pracy określają i koordynują regionalną politykę zatrudnienia i rynku pracy w ramach krajowej strategii zatrudnienia. Z kolei powiatowe urzędy pracy wykonują działania na rzecz aktywizacji zawodowej bezrobotnych, a także przyznają oraz wypłacają zasiłki i inne świadczenia z tytułu bezrobocia¹⁴. W ramach aktywizacji zawodowej powiatowe urzędy pracy przeznaczają środki Funduszu Pracy na finansowanie: szkoleń, zatrudnienia w ramach prac interwencyjnych i robót publicznych, prac społecznie użytecznych i staży u pracodawców. Powiatowe urzędy pracy refundują też pracodawcom koszty wyposażenia lub doposażenia stanowiska pracy dla skierowanych na te miejsca pracy bezrobotnych oraz przyznają bezrobotnym jednorazowe środki na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej.

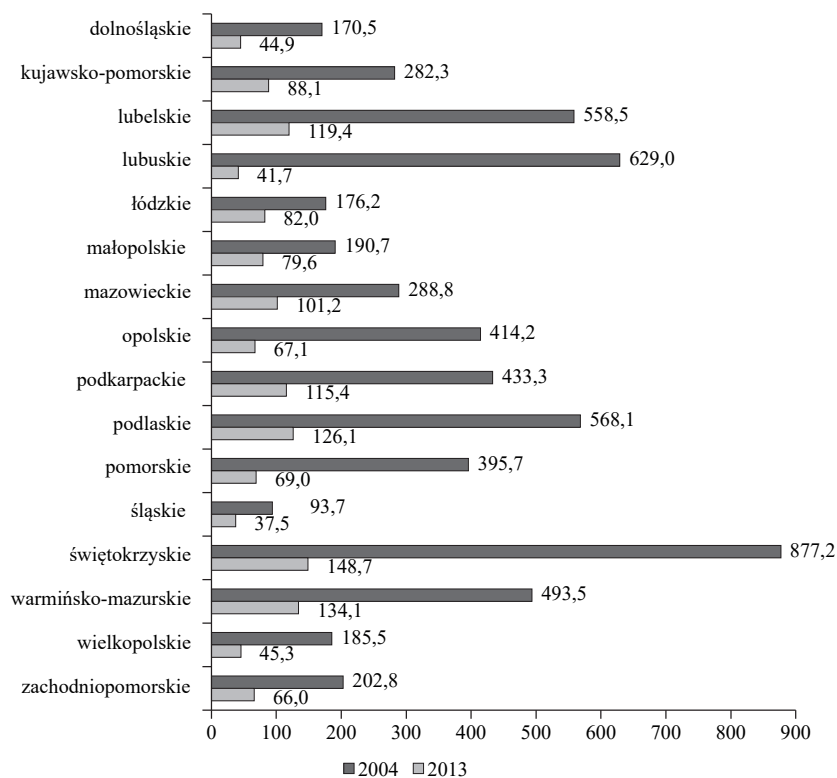
Istotną rolę z punktu widzenia realizacji polityki państwa na rynku pracy odgrywają też samorządy województwa, które między innymi określają i koordynują regionalną politykę rynku pracy oraz dzielą posiadane środki z Funduszu Pracy. Z kolei samorządy powiatu między innymi opracowują i realizują programy promocji zatrudnienia oraz aktywizacji lokalnego rynku pracy, stanowiących część powiatowej strategii rozwiązywania problemów społecznych, a także pozyskują środki finansowe na realizację zadań z zakresu aktywizacji lokalnego rynku pracy i gospodarują nimi [Mituś 2008, s. 111 i 113].

Charakteryzując działalność publicznych służb zatrudnienia, należy zwrócić uwagę na ich skuteczność w pozyskiwaniu ofert pracy. Pomiędzy powiatami i regionami występuje duże zróżnicowanie w tym zakresie (rysunek 3.21). Jest to związane z kreacją miejsc pracy przez lokalne przedsiębiorstwa, a także ze sprawnością pozyskiwania ofert pracy przez urzędy. Według badań NBP przeciętnie w latach 2006–2013 jedynie ok. 18% (czyli mniej niż 1 osoba na 5) aktywnie poszukujących pracy deklarowało, że w ciągu kwartału poprzedzającego badanie otrzymali jakąkolwiek ofertę z urzędu pracy. Jednocześnie zjawisko to jest silnie zróżnicowane przestrzennie. Istnieją powiaty, w których ofertę z Powiatowego Urzędu Pracy (PUP) otrzymuje ok. 40% osób bezrobotnych, a są i takie, gdzie mniej niż 10% bezrobotnych [Cichocki i in. 2013, s. 40].

Oprócz publicznych służb zatrudnienia, drugą podstawową instytucją-organizacją realizującą zadania w zakresie zatrudnienia są tzw. niepubliczne agencje zatrudnienia (posiadające często status organizacji non profit), które dzielą się na:

- agencje pośrednictwa pracy – które świadczą usługi w zakresie pośrednictwa pracy w Polsce lub za granicą;
- agencje pracy tymczasowej – które wykonują usługi w zakresie pracy tymczasowej;
- agencje doradztwa personalnego – które dostarczają usług w zakresie doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego.

¹⁴ Szerzej art. 9 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy.



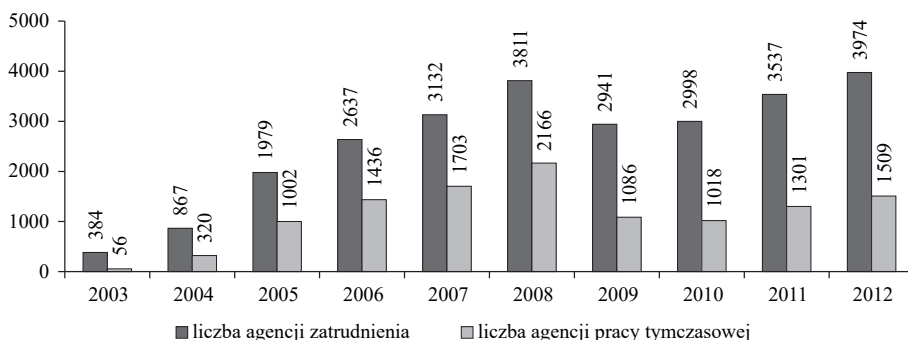
Rysunek 3.21. Liczba bezrobotnych na jedną ofertę pracy w Polsce według województw w latach 2004 i 2013

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Tego typu instytucje-organizacje pojawiły się na polskim rynku pracy dopiero w pierwszej dekadzie XXI wieku (unormowanie zasad działania agencji pracy tymczasowej wiąże się z Ustawą z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych oraz z ustawą o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy z 2004 roku).

Działalność w zakresie pośrednictwa pracy, doradztwa personalnego i poradnictwa zawodowego (z wyłączeniem działalności w zakresie pracy tymczasowej) może być wykonywana także przez jednostki samorządu terytorialnego, szkoły wyższe, stowarzyszenia, fundacje, organizacje społeczne i zawodowe oraz inne organizacje, których statutowym celem jest świadczenie tych usług, pod warunkiem uzyskania wpisu do rejestru.

Jak podaje Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej (MPiPS), na koniec 2012 roku funkcjonowały w Polsce 3974 podmioty posiadające wpis do rejestru podmiotów prowadzących agencje zatrudnienia (rysunek 3.22). W porównaniu z 2003 rokiem,

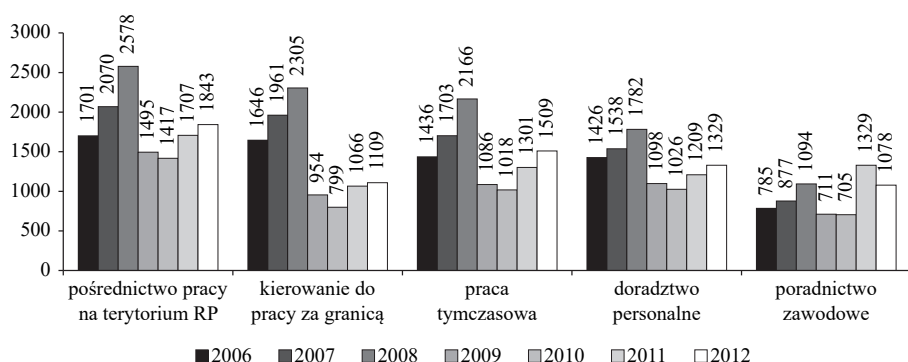


Rysunek 3.22. Liczba agencji zatrudnienia ogółem i agencji pracy tymczasowej w Polsce w latach 2003–2012

Źródło: opracowano na podstawie: Krajowego Rejestru Agencji Zatrudnienia oraz MPiPS 2013b, s. 7; Lipińska-Grobelny 2007, s. 10–11.

kiedy zarejestrowane były 384 podmioty, odnotowano dziesięciokrotny wzrost na rynku agencji zatrudnienia. W ramach tej liczby 46% agencji świadczyło usługi pośrednictwa pracy na terenie Polski, 38% oferowało pracę tymczasową, a 33% – oferowało doradztwo personalne. Najmniej liczną grupę usług stanowiło poradnictwo zawodowe świadczone przez 27% agencji zatrudnienia.

W rozwoju rynku agencji zatrudnienia szczególnym rokiem był 2008, kiedy działało 3811 tego typu podmiotów w Polsce. W kolejnych dwóch latach tendencja wzrostowa została wyhamowana aż do 2012 roku, kiedy to zarejestrowano 3974 agencje zatrudnienia. Warto też zauważyć, że w latach 2008–2012 rosło znaczenie pracy tymczasowej i doradztwa personalnego, a malało agencje kierujących do pracy za granicą i poradnictwa zawodowego (rysunek 3.23).



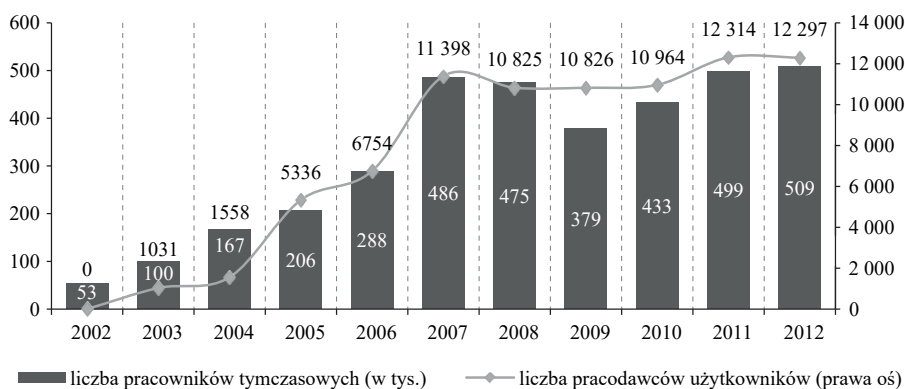
Rysunek 3.23. Struktura usług świadczonych przez agencje zatrudnienia w Polsce w latach 2006–2012 (liczba agencji)

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2013b, s. 7.

Szczególne miejsce na rynku agencji zatrudnienia zajęły przy tym agencje pracy tymczasowej. Pracownikiem tymczasowym jest pracownik zatrudniony przez agencję pracy tymczasowej wyłącznie w celu wykonywania pracy tymczasowej na rzecz i pod kierownictwem pracodawcy użytkownika (art. 2 pkt 2 Ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych). Pracownicy tymczasowi zatrudniani są na podstawie umowy o pracę na czas określony lub umowy o pracę na czas wykonywania określonej pracy. Charakterystyczną cechą instytucji zatrudniania pracowników tymczasowych jest też to, że stosunek pracy jest nawiązywany pomiędzy agencją pracy tymczasowej (pracodawcą), pracodawcą użytkownikiem a pracownikiem.

Rozwój agencji pracy tymczasowej wynikał z liberalizacji polskiego prawa pracy i trendów międzynarodowych. Analizując rynek agencji pracy tymczasowej, należy zauważyć szesnastokrotny wzrost zatrudnienia za ich pośrednictwem w latach 2003–2012 (rysunek 3.24). W tej grupie zatrudnionych dominują kobiety (ok. 52% wszystkich pracowników tymczasowych). Podobne trendy obserwowane są w przypadku liczby agencji ogółem. Większość zatrudnionych przez agencje zatrudnienia to kobiety (51% wszystkich zatrudnionych), natomiast większość poszukujących pracy za pośrednictwem agencji zatrudnienia to osoby między 25. a 50. rokiem życia (64%; jedynie 10% to osoby 50+). Jednocześnie najliczniejszą grupę zatrudnionych (47%) stanowią osoby młode w wieku do 25 roku życia [MPiPS 2013b, s. 12–16].

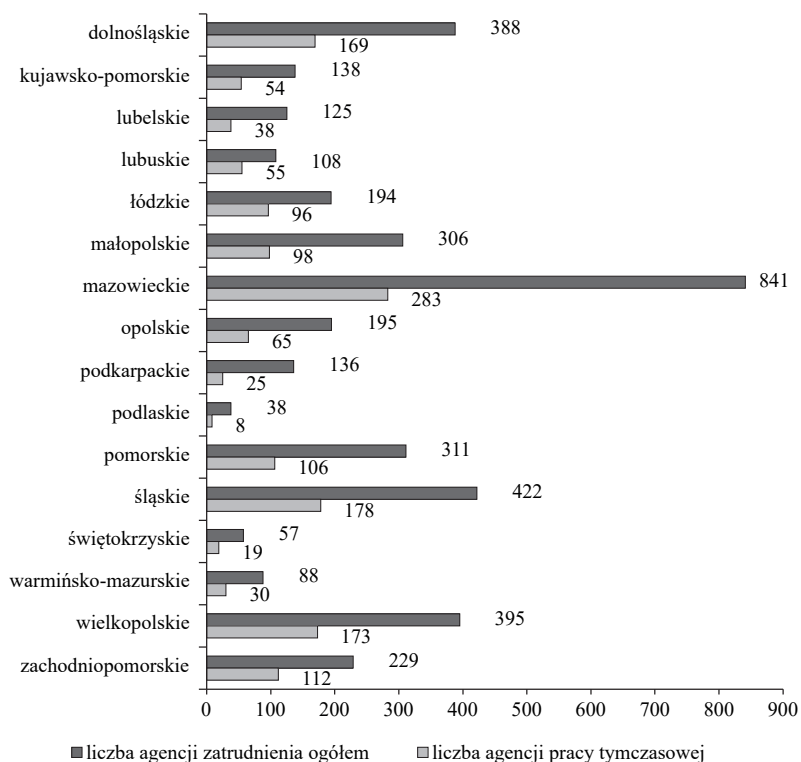
Warto też zauważyć, że w latach 2003–2012 liczba pracodawców korzystających z usług agencji pracy tymczasowej wzrosła dwunastokrotnie (rysunek 3.24). Na uwagę zasługuje też utrzymująca się od kilku lat znaczna liczba osób kierowa-



Rygunek 3.24. Liczba pracowników tymczasowych i pracodawców korzystających z usług pracy tymczasowej w Polsce w latach 2002–2012

W 2003 roku – w pierwszym roku funkcjonowania agencji pracy tymczasowej – nie wszystkie podmioty miały obowiązek przygotowywania sprawozdań.

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2013b, s. 28.



Rysunek 3.25. Liczba agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej w Polsce według województw w 2012 roku

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2013b, s. 9.

nych do pracy tymczasowej na podstawie umowy prawa cywilnego (58% ogólnej liczby pracowników tymczasowych) i w większości przypadków na okres do trzech miesięcy [MPiPS 2013b, s. 20–24].

Z kolei rozwój podmiotów posiadających status agencji zatrudnienia w układzie przestrzennym wskazuje na bardzo zróżnicowany dostęp do tego typu usług w polskich regionach (rysunek 3.25). W 2012 roku najwięcej tego typu jednostek działało w województwach: mazowieckim, śląskim, wielkopolskim i dolnośląskim. Natomiast najmniej – w województwach podlaskim i świętokrzyskim. Wynika to ze zróżnicowanej koncentracji podmiotów gospodarczych i nierównego zapotrzebowania na „usługi zatrudnieniowe” oraz ze stopnia rozwoju poszczególnych, lokalnych rynków pracy.

Podobne trendy obserwujemy w wypadku agencji pracy tymczasowej. Najwięcej tego typu podmiotów działało w województwie mazowieckim, a najmniej – w województwie podlaskim (8 agencji).

Skala zatrudnienia oferowana przez agencje zatrudnienia wahała się w 2012 roku od 200 osób (w lubuskim) do 71,5 tys. osób (w mazowieckim). Ogólnie w skali kraju najwięcej osób otrzymywało pracę za pośrednictwem agencji zatrudnienia w woj. mazowieckim, dolnośląskim i małopolskim, a najmniej – w lubuskim oraz podkarpackim, podlaskim i warmińsko-mazurskim (tabela 3.5).

W zakresie pracy tymczasowej obserwujemy podobne tendencje jak w przypadku działania agencji ogółem. W tym obszarze najprężniej działały agencje z woj. mazowieckiego (31% ogółu pracowników tymczasowych zatrudniono na terenie tego województwa) i dolnośląskiego. Jednocześnie jednak w 2012 roku – w mazowieckim spadła liczba pracowników tymczasowych – w porównaniu z 2008 rokiem, a w dolnośląskim obserwujemy tendencje odwrotne. Natomiast w 2012 roku najmniej osób podjęło pracę tymczasową w woj. świętokrzyskim (363), ale jednocześnie w porównaniu z 2008 rokiem wystąpił tam wzrost korzystających z pracy tymczasowej (tabela 3.5).

Obsługą rynku pracy zajmują się także kluby integracji społecznej oraz publiczne i niepubliczne instytucje szkoleniowe, kształcące w ramach edukacji pozaszkolnej. W wypadku tych pierwszych, zgodnie z art. 18 ust. 1 ustawy o zatrudnieniu

Tabela 3.5. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terenie Polski za pośrednictwem agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej według województw w latach 2008 i 2012 (w tys.)

Województwo	Liczba pracowników tymczasowych		Liczba pracowników zatrudnionych przez agencje	
	2008	2012	2008	2012
Dolnośląskie	62,1	83,0	15,1	42,5
Kujawsko-pomorskie	5,0	6,6	3,9	4,0
Lubelskie	0,9	10,0	2,2	1,3
Lubuskie	4,3	3,4	0,4	0,2
Łódzkie	55,9	58,7	27,9	1,4
Małopolskie	41,9	68,1	12,6	34,0
Mazowieckie	202,7	157,8	110,0	71,5
Opolskie	7,0	4,7	1,8	0,9
Podkarpackie	1,9	1,9	1,9	0,5
Podlaskie	0,4	1,6	0,4	0,5
Pomorskie	26,6	26,5	3,3	2,7
Śląskie	39,8	40,5	5,0	23,2
Świętokrzyskie	0,1	0,4	0,8	1,0
Warmińsko-mazurskie	1,2	1,8	1,2	0,5
Wielkopolskie	20,7	37,7	8,0	8,5
Zachodniopomorskie	4,3	6,8	1,3	1,7

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2013b, s. 14.

socjalnym z 2003 roku, gmina lub organizacja pozarządowa prowadzące reintegrację zawodową i społeczną dla osób wykluczonych społecznie, mogą prowadzić tego typu działalność. Jej finansowanie może pochodzić ze środków unijnych lub z dotacji w ramach dochodów własnych gminy. Kluby mogą prowadzić działania mające na celu pomoc w znalezieniu pracy, prace społecznie użyteczne i roboty publiczne, poradnictwo zawodowe oraz działalność samopomocową w zakresie zatrudnienia, spraw mieszkaniowych i socjalnych. Z kolei instytucje szkoleniowe oferujące szkolenia dla bezrobotnych i poszukujących pracy mogą uzyskać zlecenie na finansowanie ze środków publicznych szkoleń po wpisie do rejestru instytucji szkoleniowych prowadzonego przez wojewódzki urząd pracy właściwy ze względu na siedzibę instytucji szkoleniowej. Te dwa typy instytucji polskiego rynku nie są jednak przedmiotem bliższej analizy empirycznej w niniejszej pracy.

3.2.3. Grupy interesu na polskim rynku pracy

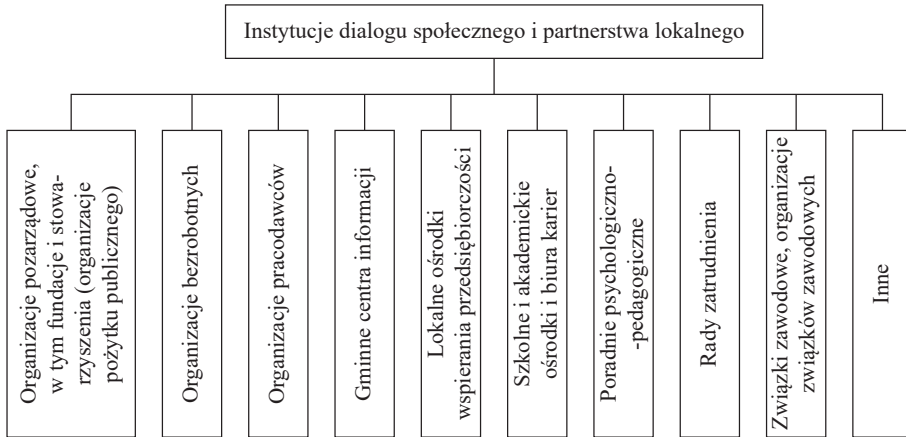
Podstawowymi prawami człowieka w dziedzinie pracy ustanowionymi na forum Międzynarodowej Organizacji Pracy są [Wratny 2014, s. 97]:

- prawo do pracy, na które składa się wolność pracy, czyli zakaz pracy przymusowej (konwencje nr 29 z 1930 roku, nr 105 z 1958 roku) oraz zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu (konwencje nr 100 z 1951 roku oraz nr 111 z 1958 roku);
- prawo do zrzeszania się pracowników i pracodawców.

Zarówno zakaz dyskryminacji w dostępie do zatrudnienia, jak i prawo do zrzeszania się pracowników zabezpieczone są przez instytucje dialogu społecznego, które obecnie reprezentują swoje grupowe interesy w Radzie Dialogu Społecznego¹⁵ (RDS, wcześniej w Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych), wojewódzkich komisjach dialogu społecznego oraz w organizowanych w ramach określonego sektora gospodarki zespołach branżowych. Ważną rolę w dialogu społecznym odgrywa też Naczelna Rada Zatrudnienia, która jest organem opiniodawczo-doradczym Ministerstwa Rodziny, Pracy i Polityki Społecznej w sprawach zatrudnienia oraz analogiczne – do Naczelnej Rady – wojewódzkie i powiatowe rady zatrudnienia (schemat 3.3) [art. 21–23 Ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy].

Odwołując się do dziejów polskiej transformacji, należy przypomnieć, że w maju 1991 roku uchwalono trzy ustawy regulujące dialog społeczny w Polsce (ustawę o związkach zawodowych, o organizacjach pracodawców oraz o rozwiązywaniu sporów zbiorowych). Zawarto też Pakt o przedsiębiorstwie państwowym.

¹⁵ Rada Dialogu Społecznego została powołana w dniu 22 października 2015 roku na mocy Ustawy z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego. Zastąpiła działającą od 1994 roku Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych, która umocowanie prawne uzyskała dzięki Ustawie z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.



Schemat 3.3. Struktura instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego

Źródło: Mitus 2008, s. 140.

Jego składnikiem było postanowienie o utworzeniu Komisji Trójstronnej prowadzącej dialog przedstawicieli związków zawodowych, organizacji pracodawców i rządu. Formalnie jednak dopiero w lutym 1994 roku powołano – w drodze uchwały – Trójstronną Komisję ds. Społeczno-Gospodarczych. W jej skład weszło po czterech przedstawicieli rządu, konfederacji pracodawców, Niezależnego Samorządnego Związku Zawodowego (NSZZ) „Solidarność” i Ogólnopolskiego Porozumienia Związków Zawodowych (OPZZ) oraz po jednym z pozostałych siedmiu związków zawodowych. Dalej w lipcu 2001 roku Sejm przyjął ustawę o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego.

Zgodnie z ustawą, Komisja ta stanowiła „forum” dialogu społecznego prowadzonego dla godzenia interesów: pracowników, pracodawców oraz dobra publicznego. Celem działalności Komisji było przy tym dążenie do osiągnięcia i zachowania pokoju społecznego. Dlatego pomimo konsultacyjnego charakteru Komisja miała – według zamierzeń – pozostać jedną z najważniejszych instytucji negocjacyjnego ładu społecznego w Polsce i stanowić podstawowe narzędzie uspołecznienia procesów podejmowania decyzji w istotnych sprawach społecznych. Rzeczywistość ostatnich lat pokazała jednak, że zamierzenia te nie zostały zrealizowane.

Powołanie Rady Dialogu Społecznego stanowi nowy etap w dialogu społecznym pomiędzy rządem, pracodawcami i pracownikami w Polsce. Rada ma przy tym inne kompetencje i cele do realizacji niż Trójstronna Komisja ds. Społeczno-Gospodarczych. Ustawa przewiduje bowiem dwupoziomowe kompetencje RDS, co znajduje odzwierciedlenie w uprawnieniach zastrzeżonych dla dialogu autonomicznego dwóch stron – pracodawców i pracowników, oraz dla dialogu trójstronnego z udziałem trzech partnerów – pracodawców – pracowników – rządu.

Cele RDS obejmują [*Dialog społeczny* 2015]:

- zapewnienie warunków do rozwoju społeczno-gospodarczego oraz zwiększenie konkurencyjności polskiej gospodarki i spójności społecznej,
- realizację zasady partycypacji i solidarności społecznej w zakresie stosunków zatrudnienia,
- działanie na rzecz poprawy jakości formułowania i wdrażania polityk oraz strategii społeczno-gospodarczych, a także budowania wokół nich społecznego porozumienia poprzez prowadzenie przejrzystego, merytorycznego i regularnego dialogu organizacji pracowników i pracodawców oraz strony rządowej;
- wspieranie prowadzenia dialogu społecznego na wszystkich szczeblach jednostek samorządu terytorialnego.

Reprezentantami związków zawodowych w ramach prac RDS są: NSZZ „Solidarność” jako jednolita ogólnokrajowa struktura związkowa oraz OPZZ i Forum Związków Zawodowych (FZZ) jako dwie konfederacje związków zawodowych [*Dialog społeczny* 2015].

Drugą stronę reprezentują organizacje pracodawców, które – podobnie jak związki zawodowe – muszą być reprezentatywne w skali kraju, aby móc prowadzić dialog społeczny na poziomie centralnym. Reprezentatywność taką posiadają:

- Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (dawniej Konfederacja Pracodawców Polskich);
- Polska Konfederacja Pracodawców Prywatnych „Lewiatan” (PKPP „Lewiatan”);
- Związek Rzemiosła Polskiego (ZRP);
- Związek Pracodawców Business Centre Club (ZP BCC).

3.2.3.1. Związki zawodowe

W kategoriach ogólnych wolność związkowa w Polsce zagwarantowana jest nie tylko w Konstytucji RP z 1997 roku, ale wynika również z Europejskiej Konwencji Praw Człowieka, która obowiązuje na terenie państw Unii Europejskiej. Dodatkowo działalność strony związkowej reguluje Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, która stanowi między innymi, że związek zawodowy jest dobrowolną i samorządną organizacją ludzi pracy, powołaną do reprezentowania i obrony ich praw, interesów zawodowych i socjalnych. Prawo do zrzeszania się w związki zawodowe obowiązuje na trzech poziomach: podstawowym (organizacje związkowe w zakładach pracy), średnim (branżowe i regionalne ogniwa związków) i wyższym (centralny aparat związkowy). Związki zawodowe są przy tym niezależne w swojej działalności statutowej od pracodawców, administracji państwowej i samorządu terytorialnego oraz innych organizacji.

Ustawa o związkach zawodowych stanowi też, że aby mogła powstać organizacja zakładowa w przedsiębiorstwie, musi ona zrzeszać co najmniej dziesięciu pra-

owników. Dodatkowo Kodeks pracy uznaje za reprezentatywne tylko te związki zawodowe, które zrzeszają co najmniej 10% ogółu pracowników przedsiębiorstwa.

Z kolei reprezentatywność na poziomie krajowym uzyskują jedynie związki zawodowe biorące udział w pracach Rady Dialogu Społecznego, wcześniej Komisji Trójstronnej, czyli takie, które zrzeszają powyżej 300 tys. osób. Dodatkowo, aby mogły być uznane za reprezentatywne, związki zawodowe powinny działać w przedsiębiorstwach, których główne formy działalności stanowią razem ponad 50% sekcji Polskiej Klasyfikacji Działalności, a przy obliczaniu członkostwa w każdej z sekcji PKD liczy się tylko pierwszych 100 tys. zrzeszonych pracowników. Posiadające reprezentatywność na poziomie krajowym związki zawodowe uprawnione są do [Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 8]:

- opiniowania aktów prawnych (zarówno krajowych, jak i europejskich),
- przedkładania rozwiązań prawnych w obszarach znajdujących się w polu ich działalności (nie mają jednak prawa do inicjatywy ustawodawczej),
- udziału w pracach przygotowawczych nad budżetem państwa,
- opracowywania propozycji wskaźników wzrostu płac,
- doradztwa przy ustalaniu wskaźników wzrostu emerytur i innych świadczeń z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych, płacy minimalnej, progów dochodowych oraz poziomu zasiłków rodzinnych.

Oprócz związków zawodowych w przedsiębiorstwach zatrudniających co najmniej 50 pracowników funkcjonować mogą również tzw. rady pracowników powołane na mocy Ustawy z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji¹⁶.

Dodatkowo wstąpienie Polski do Unii Europejskiej otworzyło drogę do działania na polskim rynku pracy instytucji Europejskiej Rady Zakładowej (ERZ), która jest jedną z możliwych (i najczęściej wykorzystywanych w praktyce) form systemu informacyjno-konsultacyjnego w przedsiębiorstwie zatrudniającym co najmniej 1000 pracowników o zasięgu ponadnarodowym, działającym na obszarze Unii Europejskiej. Instytucje te „służą” przede wszystkim przekazywaniu europejskim przedstawicielom pracowników informacji dotyczących wszystkich istotnych aspektów funkcjonowania firmy oraz konsultowaniu – przez zarządy koncernów międzynarodowych – decyzji mających wpływ na sytuację pracowników w wymiarze ponadgranicznym. Ponadto mają też swoje uprawnienia w zakresie informowania oraz konsultowania spraw dotyczących zatrudnienia czy rozwoju przedsiębiorstwa.

W literaturze przedmiotu panuje przy tym zgodny pogląd, że w warunkach doskonałej konkurencji presja związków zawodowych na wzrost wynagrodzeń będzie prowadzić do spadku poziomu zatrudnienia, a skala tego efektu będzie zależała od siły przetargowej związków oraz od elastyczności popytu na pracę względem płacy [Boeri i van Ours 2008, s. 57–59]. Z kolei w warunkach braku doskonałej

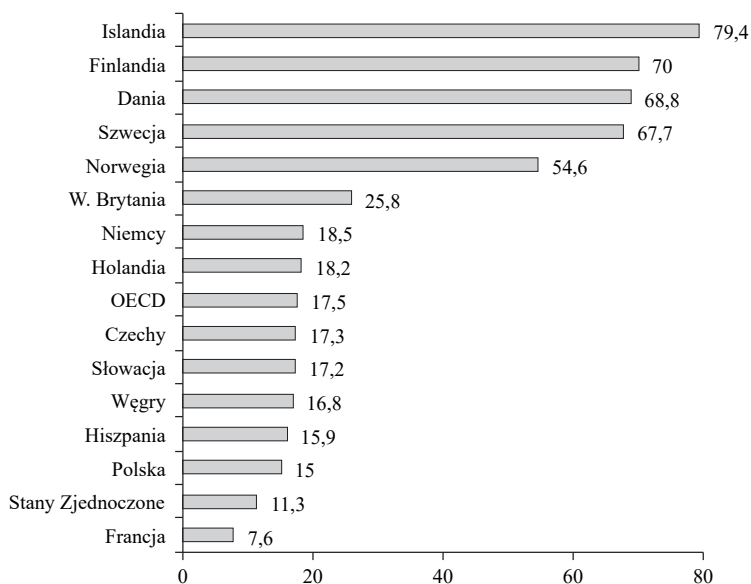
¹⁶ W okresie przejściowym, do 23 marca 2008 roku, wymóg tworzenia rad pracowników miał dotyczyć firm, które zatrudniają powyżej 100 osób [Ciompa 2006].

konkurencji pracodawcy mogą pozwolić sobie na wynagradzanie pracowników poniżej wartości produktu ich pracy, a wzrost wynagrodzeń nie musi się wiązać ze spadkiem zatrudnienia, co może zachęcać osoby dotychczas bierne zawodowo do poszukiwania pracy [Pilc 2014b, s. 174].

Ponadto oprócz poziomu płac, przedmiotem zainteresowania związków zawodowych mogą być też stopień ochrony zatrudnienia [Boeri i van Ours 2008, s. 60–61] i regulacje dotyczące czasu pracy (na przykład ograniczenie elastyczności czasu pracy może mieć zarówno pozytywny, jak i negatywny wpływ na poziom zatrudnienia) [Kwiatkowski 2003, s. 20–21; Pilc 2014b, s. 174].

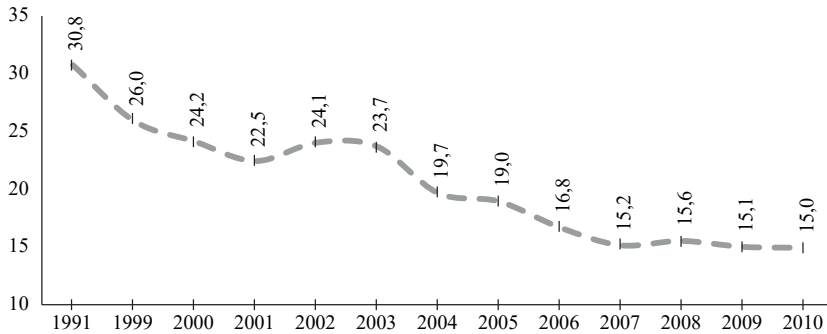
Analizę skali działania polskich związków zawodowych najłatwiej przeprowadzić w ramach porównania polskiego modelu z systemami uzwiązkowania na świecie [Woźniak-Jęchorek 2014d, s. 73–93]. Na poziomie deklaracji, większość współczesnych związków zawodowych realizuje zbliżone wartości i cele. Wśród nich najczęściej wymieniane to: konieczność zapewnienia płacy minimalnej i godnych warunków życia, praca na rzecz edukacji pracowników, korzystne prawodawstwo w zakresie emerytur oraz potrzeba przeciwdziałania dyskryminacji czy przejawom nierównego lub złego traktowania w miejscu pracy.

Modele uzwiązkowania na świecie różnią się jednak istotnie między sobą. Według danych OECD za 2011 rok największy poziom uzwiązkowania (rozumiany jako stosunek liczby członków związków zawodowych pobierających wynagrodzenie do całkowitej liczby osób pobierających wynagrodzenie) występował w Islandii



Rysunek 3.26. Poziom uzwiązkowania w wybranych krajach OECD w 2011 roku (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015f.



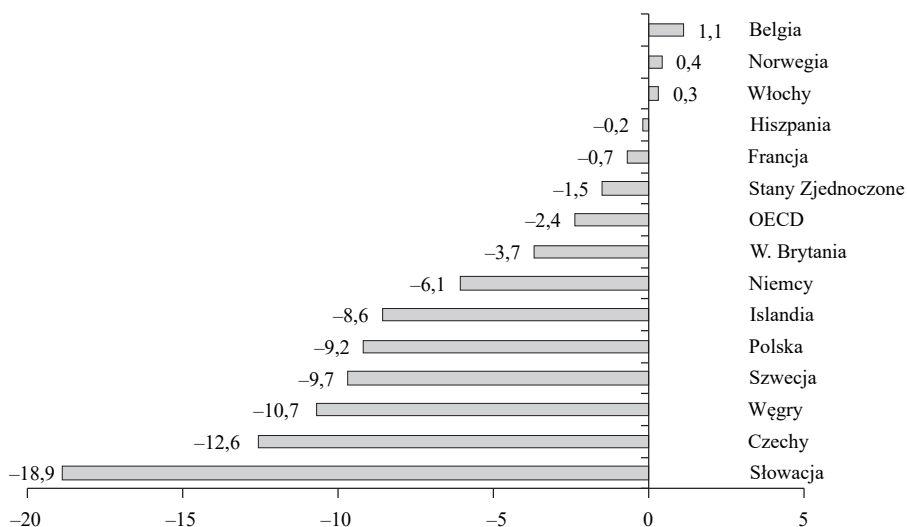
Rysunek 3.27. Poziom uzwiązkowienia w Polsce w latach 1991 i 1999–2010 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: Viesser 2012.

dii (79,4%), Finlandii (70%), Danii (68,8%) oraz Szwecji (67,7%). Z kolei jedne z najniższych poziomów uzwiązkowienia zaobserwowano w Stanach Zjednoczonych (11,3%) oraz we Francji (7,6%). Polska na tle Czech, Węgier i Słowacji zajmuje najniższą pozycję ze wskaźnikiem na poziomie 15% (rysunki 3.26 i 3.27).

Co ciekawe, przynależność do związków zawodowych nie świadczy o usztywnieniu stosunków pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. W krajach skandynawskich związki postrzegane są jako naturalny element stosunków pracy. Na przykład w Szwecji, gdzie obowiązuje ok. 650 układów zbiorowych pracy dotyczących wynagrodzeń i warunków pracy, aż 90% stosunków zatrudnienia regulowanych jest układowo. W procesie ich negocjacji uczestniczy ponad sto krajowych organizacji partnerów społecznych – ok. 60 związków zawodowych oraz ok. 50 organizacji pracodawców [Rybicka 2013, s. 30–35]. Oznacza to, że przepisy prawa pracy zawarte w ustawach tworzą jedynie minimalne standardy, a rokowania płac (w tym płacy minimalnej) i podstawowych warunków pracy przeniesiono na poziom sektorowy. Z kolei we Francji z jednej strony mamy do czynienia z małą liczbą związkowców (7,6%), z drugiej jednak strony centrale związkowe są bardzo silne i odgrywają znaczącą rolę w procesach decyzyjnych. Inny jeszcze model funkcjonuje w Stanach Zjednoczonych, gdzie związki zawodowe uczestniczą w lobbingu politycznym.

Analizując zmiany poziomu uzwiązkowienia w krajach OECD, należy zauważyć, że w większości wypadków w latach 2001–2011 liczebność członków związków zawodowych spadała, przy czym największy odpływ związkowców w tym okresie zaobserwowano na Słowacji (–18,9%), w Czechach (–12,6%) i na Węgrzech (–10,7%). Wart odnotowania jest również spadek liczebności związków zawodowych w Szwecji (–9,2%), która – jak wcześniej podkreślano – należy do krajów o wysokiej kulturze związkowej. Podobna uwaga odnosi się do Polski (spadek o 9,7%). Z kolei wzrost liczebności związków zawodowych odnotowano w Belgii, Norwegii i we Włoszech (rysunek 3.28).



Rysunek 3.28. Zmiany poziomu uzwiązkowienia w wybranych krajach OECD w latach 2001–2011 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015f.

Spadek popularności działalności związkowej na świecie można wiązać ze zmieniającym się modelem społeczno-ekonomicznym opartym na zasadach *welfare state*, który był wcześniej aprobowany przez związki zawodowe, a który obecnie przystaje coraz mniej do postindustrialnej i zglobalizowanej rzeczywistości [Zientara 2009]. Wśród przyczyn spadku aktywności związkowej wymienia się też między innymi rozwój stosunków rynkowych (w tym wzrost znaczenia firm prywatnych), rozwój partnerskich stosunków pracy oraz pozytywnych postaw pracowników wobec pracy [Jurkowski 2000, s. 459]. Dodatkowo do osłabienia pozycji związków zawodowych przyczyniły się wprowadzane stopniowo od lat 80. XX wieku zmiany w prawie pracy. Zanika też wielkoprzemysłowa klasa robotnicza w krajach rozwiniętych, która stanowiła bazę rozwoju związków zawodowych. Niektórzy wskazują też na upowszechnienie się elastycznych form zatrudnienia, które rozluźniają więzi między podażą a popytem na pracę i nie wytwarzają poczucia wspólnego interesu w przedsiębiorstwie [Leszczyński 2013].

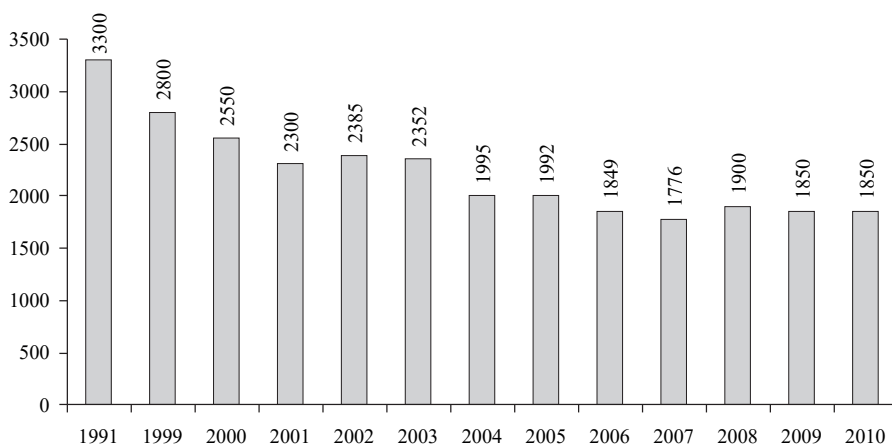
Na tym tle sytuacja w Polsce kształtuje się bardzo podobnie. Tradycje polskiego ruchu związkowego są bardzo długie. Sięgają lat 80. XIX wieku, gdy w zaborach pruskim i austriackim powstawały pierwsze związki zawodowe na ziemiach polskich. Po drugiej wojnie światowej działalność związkowa była sterowana odgórnie. W 1949 roku powołano Zrzeszenie Związków Zawodowych, w których władzę sprawował aparat partyjny. Pierwszy niezależny związek zawodowy powstał dopiero podczas fali strajków w gdańskich i szczecińskich stoczniach latem 1980 roku. Był nim NSZZ „Solidarność” [Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty

2012, s. 3–4], który w kolejnych latach odgrywał bardzo istotną rolę na scenie politycznej. W latach 90. XX wieku Polska była bowiem postrzegana jako kraj „rządzony” przez związki zawodowe, które obok przynależnej im *a priori* działalności, wspierały też radykalne reformy i zmiany transformacyjne [Pańkow 1999, s. 168], biorąc na siebie niejednokrotnie współodpowiedzialność za reformy gospodarcze.

Wraz z postęпами w transformacji rynkowej pozycja związków zawodowych ulegała jednak istotnej zmianie. Spadła bowiem liczba związkowców z poziomu 3 mln 300 tys. osób (u progu transformacji) do 1 mln 850 tys. osób w 2010 roku (rysunek 3.29). Wewnętrzne statystyki central związkowych odnotowują również spadek członkostwa, podając, że w latach 1991–2010 liczba osób zrzeszonych w NSZZ „Solidarność” i OPZZ zmniejszyła się z ok. 4 mln 368 tys. osób do 1 mln 460 tys. osób. Jednocześnie jednak zaczęły powstawać nowe związki zawodowe poza strukturami tych dwóch organizacji. Doprowadziło to do dużego rozdrobnienia i niejednokrotnie dużej konkurencji w ruchu związkowym w Polsce. Szacuje się bowiem, że pod koniec lat 90. XX wieku zarejestrowanych było w Polsce aż 23 995 związków zawodowych [Sroka za: Gardawski Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 7].

Ponadto, według Juliusza Gardawskiego, większość związków zawodowych w Polsce w latach 90. albo wykazywała się dużą inercją działania (choć istniały formalnie, to cechowały się małą aktywnością i były podporządkowane kierownictwu przedsiębiorstwa), albo miała charakter wręcz kooperacyjny (aktywnie działały na rzecz restrukturyzacji przedsiębiorstwa) [Gardawski 2001, s. 297–315].

Spadek poziomu uzwiązkowienia w Polsce nie był procesem ciągłym. Po okresach gwałtownego odpływu następowały czasy normalizacji, kiedy członkostwo w związkach utrzymywało się na względnie stabilnym poziomie (rysunek 3.29).



Rysunek 3.29. Przynależność do związków zawodowych w Polsce w latach 1991 i 1999–2010 (w tys. osób)

Źródło: opracowano na podstawie: Viesser 2012.

Cykliczne badania co do zakresu przynależności związkowej prezentuje też CBOS. Z badań przeprowadzonych w maju 2013 roku wynika, że do związków zawodowych w Polsce przynależy jedynie co dwudziesty Polak (5%), czyli co dziesiąty pracownik najemny (10%) [Feliksiak 2013, s. 1]. Jednocześnie co trzeci zatrudniony (34%) deklaruje, że w jego zakładzie pracy działa związek zawodowy, ale większość z tej grupy (76%) nie dostrzega pozytywnego wpływu jego obecności na sytuację pracowników. Ponadto dwie trzecie Polaków (65%) postrzega związki zawodowe jako organizacje o niskiej skuteczności działania, jeśli chodzi o obronę praw pracowniczych. Większość badanych (61%) twierdzi też, że związki zawodowe mają w Polsce zbyt mały wpływ na decyzje polityczne, ale ogólnie działalność organizacji pracowniczych jest przez przeważającą część opinii publicznej oceniana jako korzystna dla kraju (45% wobec 32% oceniających ją negatywnie) [Feliksiak 2013, s. 1]. CBOS podaje również, że niemal wszyscy deklarujący członkostwo w związkach zawodowych należą do związków zrzeszonych w dużych centralach, natomiast marginalne jest członkostwo w organizacjach niezrzeszonych (tabela 3.6).

Tabela 3.6. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce według CBOS (w %)

Związek	Deklarowane członkostwo w związkach zawodowych						
	1991	1995	2000	2005	2010	2013	
						odsetek ogółu badanych	odsetek pracowników najemnych (N = 500)
Ogółem	19	11	9	9	7	4,6	9,9
Z tego:							
NSZZ „Solidarność”	10	6	4	3	3	1,1	2,5
Związki zrzeszone w OPZZ	6	3	3	2	1	1,6	3,5
Związki zrzeszone w Forum Związków Zawodowych	–	–	–	1	1	1,4	3,0
Inne związki	3	2	2	3	2	0,4	0,7

Źródło: opracowano na podstawie: Feliksiak 2013, s. 1–2.

Z kolei Juliusz Gardawski, Adam Mrozowicki i Jan Czarzasty w raporcie *Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce* stwierdzili na podstawie danych sondażowych za 2008 rok, że liczba związkowców niezrzeszonych w żadnej z trzech dużych centrali może wynosić nawet 600 tys. osób, czyli od 15 do 20% związkowców [Gardawski Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 8, 11]. Największe z nich to ogólne związki wielobranżowe (na przykład Wolny Związek Zawodowy Sierpień 80), ogólne związki jednobranżowe (na przykład Związek Zawodowy

Pracowników Rolnictwa RP), związki zawodowe pracowników administracji publicznej oraz związki zawodowe mające charakter stowarzyszeń zawodowych (na przykład Ogólnopolski Związek Zawodowy Lekarzy).

Jednocześnie, charakteryzując przeciętnego związkowca, CBOS podaje, że jego średni wiek to 45 lat. Jest to na ogół pracownik zatrudniony w przedsiębiorstwie państwowym lub instytucji publicznej, w dużej lub średniej firmie. Najwyższy odsetek uzwiązkowienia można znaleźć przy tym głównie w: oświacie, nauce, ochronie zdrowia, administracji, a także w transporcie, łączności i – nieco mniejsze – w przemyśle (tabela 3.7). Najmniej uzwiązkowiony sektor gospodarki obejmuje z kolei handel i sprzedaż detaliczną, usługi finansowe, hotele oraz budownictwo, a także małe przedsiębiorstwa produkcyjne, gdzie związki zawodowe działają w mniej niż 15% przedsiębiorstw [Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 26].

Tabela 3.7. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce w podziale na branże i wielkość zakładu według CBOS w 2013 roku (w %)

Wyszczególnienie	Deklaracje pracowników (%)
Branża*	
Górnictwo, wydobywanie, przemysł	7
Budownictwo	2
Transport i łączność**	12
Handel i usługi	3
Oświata, nauka, ochrona zdrowia	23
Administracja	14
Wielkość zakładu pracy	
Poniżej 50 zatrudnionych	5
Od 50 do 249 zatrudnionych	13
250 lub więcej zatrudnionych	16

* Nie uwzględniono deklaracji pracowników zatrudnionych w rolnictwie, leśnictwie i rybołówstwie ze względu na ich małą liczebność w badanej próbie.

** Niewielka liczebność pracowników tej branży w badanej próbie.

Źródło: opracowano na podstawie: Feliksiak 2013, s. 3.

Reasumując, możemy stwierdzić, że specyfika polskich związków zawodowych przypomina trochę rozwiązania francuskie. Przynależność związkowa jest bowiem mała, ale w niektórych firmach (zwłaszcza państwowych) związki są bardzo liczne i silne. Często zdarza się też, że w większych przedsiębiorstwach państwowych działa więcej niż dziesięć związków zawodowych, a w jednym z holdingów węglowych zarejestrowano aż 74 związki [Gardawski, Mrozowicki i Czarzasty 2012, s. 12]. Można zatem uznać, że siła związków zawodowych w Polsce jest mocno zróżnicowana w zależności od wielkości i formy własności przedsiębiorstwa. Najsilniej „uzwiązkowane” są duże przedsiębiorstwa państwowe, a najsłabiej małe i średnie firmy prywatne.

3.2.3.2. Przedstawicielstwa pracodawców

Proces tworzenia się niezależnych organizacji pracodawców rozpoczął się wraz z transformacją ustrojową w Polsce w 1989 roku. Początkowo miał on jednak charakter marginalny, gdyż w nowo zakładanych przedsiębiorstwach nie istniały związki zawodowe i nie było potrzeby jednoczenia sił w relacjach z pracownikami.

Od strony prawnej działalność organizacji pracodawców na terenie Polski unormowana została dopiero Ustawą z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców, która wyraźnie stwierdza, że organy władzy i administracji państwowej oraz organy samorządu terytorialnego obowiązane są zapewnić wolność zrzeszania się pracodawców.

Zgodnie z prawem, pracodawcy – rozumiani jako jednostki organizacyjne prowadzące działalność gospodarczą i okresowo zatrudniające pracowników – mają prawo tworzyć związki według swojego uznania (uchwałę założycielską musi podejmować co najmniej dziesięciu pracodawców), jak też przystępować do tych organizacji. Dalej związki pracodawców mają prawo tworzenia federacji i konfederacji. Jednocześnie ustawa obliuguje związki pracodawców do uczestnictwa w prowadzeniu rokowań zbiorowych, w zawieraniu układów zbiorowych oraz innych porozumień na rynku pracy.

Obecnie na szczeblu krajowym w dialogu społecznym uczestniczą cztery duże organizacje pracodawców. Najstarsza z nich to Pracodawcy Rzeczypospolitej Polskiej (wcześniej Konfederacja Pracodawców Polskich) działająca od 1989 roku jako spadkobierca Stowarzyszenia Pracodawców w Polsce – organizacji powstałej w latach 80. XX wieku i zrzeszającej dyrektorów przedsiębiorstw państwowych. W 1989 roku utworzono najpierw Ogólnopolskie Stowarzyszenie Menedżerów, a na kongresie odbywającym się w dniach 24–25 listopada 1989 roku organizacje: Warszawskie Towarzystwo Gospodarcze, Stowarzyszenie Pracodawców w Polsce, Ogólnopolskie Stowarzyszenie Menedżerów, Centralny Związek Rzemiosła, Towarzystwo Gospodarcze, Krajowa Rada Dyrektorów Polskich i Towarzystwo Przemysłowców powołały Konfederację Pracodawców Polskich. Konfederacja ta, ze względu na swoją przeszłość, zrzeszała związki o charakterze regionalnym i branżowym – przede wszystkim z sektora przemysłu ciężkiego, górnictwa i rolnictwa.

Pracodawcy RP byli przez długi czas jedynym przedstawicielem pracodawców w ramach prac Komisji Trójstronnej. Ta uprzywilejowana pozycja stała się jednak źródłem protestów drugiego dużego związku pracodawców – Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych (PKPP) „Lewiatan”. Konfederacja ta powstała w styczniu 1999 roku z inicjatywy Polskiej Rady Biznesu (organizacji o charakterze lobbingsowym). Założycielom PKPP „Lewiatan” przyświecały dwa cele. Po pierwsze istniejące organizacje reprezentowały przede wszystkim interesy przedsiębiorstw publicznych, po drugie wraz z postępiami transformacji w Polsce niezbędne stało

się utworzenie organizacji, która mogłaby reprezentować w szczególności interesy pracodawców prywatnych.

Wraz z ustawowym umocowaniem Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, w lipcu 2001 roku po stronie pracodawców pojawiła się jeszcze jedna duża organizacja, a mianowicie Związek Rzemiosła Polskiego. Wcześniej była to najstarsza i największa ogólnopolska, społeczno-zawodowa organizacja samorządu gospodarczego, działająca w Polsce od 1933 roku. W 2001 roku uzyskała status reprezentatywnej organizacji pracodawców i jak oficjalnie podaje – „obecnie wraz z regionalnymi, lokalnymi i branżowymi organizacjami rzemiosła – 28 izbami rzemieślniczymi, 477 cechami rzemiosł oraz 180 spółdzielniami – tworzy największą i najstarszą strukturę samorządu gospodarczego w Polsce” [ZRP 2014].

Inną jeszcze organizacją pracodawców, która odgrywa istotną rolę z punktu widzenia kształtowania systemu stosunków pracy w Polsce, jest Business Center Club (BCC). Związek ten powstał w 1991 roku jako ogólnokrajowe stowarzyszenie indywidualnych pracodawców prywatnych. Do BCC należą firmy i osoby reprezentujące blisko 250 miast i skupiające się w 24 łóżach regionalnych na terenie całej Polski. Wśród członków BCC znajdują się przedstawiciele wszystkich branż, międzynarodowe korporacje, instytucje finansowe i ubezpieczeniowe, firmy telekomunikacyjne, najwięksi polscy producenci, uczelnie wyższe, koncerny wydawnicze i znane kancelarie prawne. Przez wiele lat organizacja ta działała na podstawie ustawy o stowarzyszeniach, która ograniczała działalność BCC jedynie do lobbingu politycznego. Dopiero w grudniu 2001 roku BCC uzyskał prawa związku pracodawców na mocy ustawy z 1991 roku i od 2002 roku reprezentuje interesy pracodawców w pracach Rady Dialogu Społecznego.

Wymienione organizacje w różnym zakresie współpracują z Międzynarodową Organizacją Pracy, Komisją Europejską, Parlamentem Europejskim czy innymi instytucjami UE, a w ramach działań na rzecz dialogu społecznego reprezentują przedsiębiorców w wojewódzkich i powiatowych Radach Zatrudnienia, Radzie Ochrony Pracy, Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Socjalnych, Naczelnej Radzie Zatrudnienia, Radzie Statystyki, Radzie Nadzorczej Państwowego Funduszu Rehabilitacji Osób Niepełnosprawnych i Zakładu Ubezpieczeń Społecznych, w komitetach monitorujących poszczególne programy operacyjne UE.

Skalę członkostwa w poszczególnych organizacjach pracodawców prezentuje tabela 3.8.

Ponadto warto tu wspomnieć o jeszcze jednej instytucji-organizacji tworzącej od strony pracodawców instytucjonalne ramy funkcjonowania rynku pracy w Polsce. Są nią izby przemysłowo-handlowe. Ich tradycje sięgają początków XIX wieku, choć ich rola i znaczenie zmieniało się w toku historii wraz z sytuacją polityczno-gospodarczą Polski. Po II wojnie światowej istniało jedenaście izb przemysłowo-handlowych, które zlikwidowano w 1950 roku, powołując państwową Polską Izbę Handlu Zagranicznego. Odrodzenie się izb gospodarczych nastąpiło w 1990 roku wraz z powołaniem Krajowej Izby Gospodarczej, która jest największą niezależną

Tabela 3.8. Liczba członków zrzeszonych w największych organizacjach pracodawców w Polsce

Organizacja	Liczba firm	Liczba zatrudnionych w zrzeszonych firmach
Konfederacja Pracodawcy RP	10 000 (85% z sektora prywatnego)	5 mln
PKPP „Lewiatan”	3 900	750 000
Związek Rzemiosła Polskiego	300 000 (małych i średnich)	–
Business Center Club	2500 (osób i firm)	–

Źródło: opracowano na podstawie danych z witryn internetowych poszczególnych organizacji pracodawców.

organizacją biznesu w Polsce reprezentującą łącznie ponad 150 organizacji biznesowych [KIG 2014]. Krajowa Izba Gospodarcza nie uczestniczy jednak aktywnie w dialogu społecznym w Polsce i nie stanowi grupy interesu *a priori*.

3.2.4. Negocjacje zbiorowe w sferze regulacji pracy i płacy

Negocjacje zbiorowe – jak pisze Stanisława Borkowska – stanowią „rdzeń zbiorowych stosunków pracy i powszechną metodę ich kształtowania w gospodarkach rynkowych”, a dotyczą „dwustronnego (czasami trójstronnego) procesu komunikowania się stron, których interesy są przynajmniej częściowo rozbieżne” [Borkowska 1997, s. 13 i 19]. Negocjacje zbiorowe mają przy tym wiele wymiarów [Borkowska 1997, s. 14]:

- merytoryczny – jak rozwiązywać problemy pracy i płacy, aby zapewnić konkurencyjność firmy i realizację jej głównych celów oraz oczekiwań/celów pracowników;
- proceduralno-prawny – kto ma prowadzić negocjacje, jak je przygotować i jak zapewnić ich zgodność z aktami prawnymi wyższego rzędu;
- komunikacyjny – jak przekonać partnera o słuszności proponowanych rozwiązań;
- polityczny – negocjacje są cechą ustrojową, mogą wpływać na rząd (osłabiając lub wzmacniając go), ale mogą też z przyczyn politycznych zostać wyeliminowane.

W kategoriach ogólnych negocjacje zbiorowe dotyczą warunków pracy, zatrudnienia (w tym między innymi rodzajów umów o pracę, ochrony zatrudnienia, czasu pracy i urlopów, pracy w godzinach nadliczbowych i warunków szkodliwych dla zdrowia) oraz systemów wynagrodzeń. Wynikające z nich „umowne prawo pracy”, zapisane w zakładowych układach zbiorowych pracy, określa wszystkie sprawy dotyczące treści stosunku pracy, a także wzajemne zobowiązania stron stosunku pracy i inne kwestie nieuregulowane w przepisach prawa pracy w spo-

sób bezwzględnie obowiązujący. W skład porozumień zbiorowych wchodzi też regulaminy pracy oraz statuty określające prawa i obowiązki stron stosunku pracy. Stanowią one między innymi podstawę ustalania w indywidualnych umowach o pracę uprawnień pracowników do wynagrodzeń i świadczeń związanych z pracą, a także umożliwiają dochodzenie roszczeń w tym zakresie. Układy takie mogą być zawierane na szczeblu zarówno zakładowym, jak i ponadzakładowym, w drodze rokowań, przez organizacje związkowe i pracodawców.

Podstawową zasadą w tworzeniu i przestrzeganiu zakładowych układów zbiorowych pracy jest to, aby ich postanowienia nie były mniej korzystne dla pracowników niż wynikające z uregulowań związanych z Kodeksem pracy oraz innymi ustawami i aktami wykonawczymi¹⁷.

Wyróżniamy przy tym układy zakładowe, które zawierają pracodawcy z działającymi u nich zakładowymi organizacjami związkowymi. Istnieją też ponadzakładowe układy zbiorowe pracy, które mogą zawierać: ze strony pracowników – właściwy statutowo organ ponadzakładowej organizacji związkowej, a ze strony pracodawców (w imieniu zrzeszonych w organizacji pracodawców) właściwy statutowo organ tej organizacji albo w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników państwowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacjach pracodawców – właściwy minister lub centralny organ administracji rządowej. Ponadto w imieniu pracodawców zatrudniających pracowników samorządowych jednostek sfery budżetowej niezrzeszonych w organizacjach pracodawców – układy takie mogą zawierać odpowiednio wójt, burmistrz, prezydent miasta, starosta, marszałek województwa oraz przewodniczący zarządu związku międzygminnego lub powiatowego.

Warto przy tym podkreślić, że negocjacje zbiorowe są głęboko osadzone w kontekście politycznym i kulturowym danego kraju. W krajach demokratycznych występowanie ponadzakładowych scentralizowanych negocjacji zbiorowych oraz negocjacji trójstronnych ma stabilizować politykę państwa i legitymizować działania władzy. Rola i charakter negocjacji zależą jednak od stopnia powiązania związków z partiami politycznymi działającymi w danym kraju oraz od charakteru tych partii. Na kontekst polityczny nakładają się też uwarunkowania kulturowe. Jak pisze Stanisława Borkowska [1997, s. 41] – „negocjacje zbiorowe stanowią zwarte odbicie kultury narodowej oraz systemów wartości i zdolności adaptacyjnych do zmiennego otoczenia, kształtowanych przez pokolenia i zależnych od wielu czynników, w tym od systemu edukacji. One same również stają się częścią kultury”.

Zróżnicowanie kulturowe tłumaczy też różnorodność spotykanych w świecie modeli negocjacji zbiorowych, ich odmienną skuteczność i często utrudnia porównania systemów negocjacji pomiędzy krajami [Borkowska 1997, s. 42].

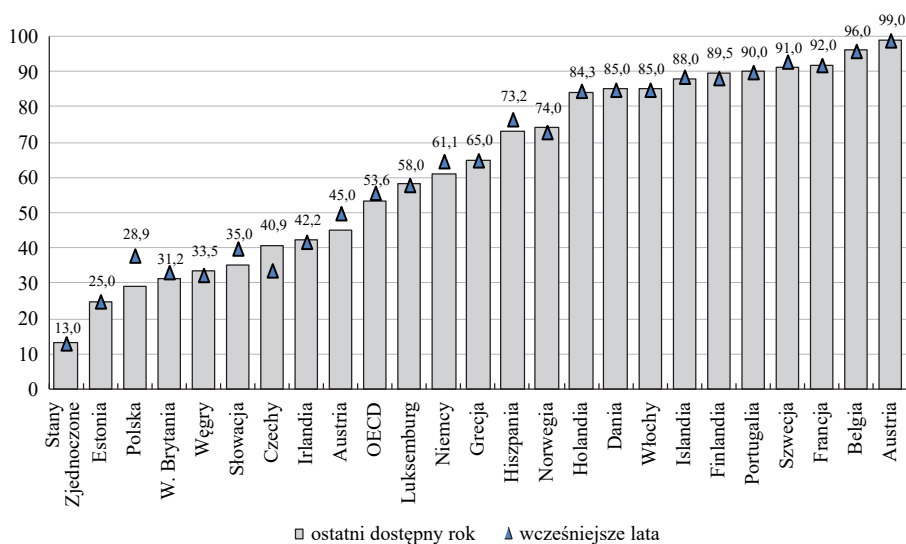
W badaniach empirycznych jako miernik siły przetargowej związków zawodowych najczęściej stosuje się – analizowany wcześniej – tzw. stopień uzwiązko-

¹⁷ Na mocy art. 9 Kodeksu pracy te wewnętrzzakładowe akty zostały uznane za źródło prawa pracy obowiązujące u konkretnego pracodawcy.

wienia siły roboczej. O sile związków zawodowych w większym stopniu niż ich liczebność decyduje jednak odsetek pracowników najemnych objętych porozumieniami zbiorowymi wynegocjowanymi przez związki.

Obecnie stopień zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących (ang. *coverage rates of collective bargaining agreements*), istotnie różni się w poszczególnych krajach¹⁸. Rozpiętość sięga od 99% siły roboczej w Austrii do 13% w Stanach Zjednoczonych. Polska z wynikiem 28,9% w 2010 roku znajduje się wśród krajów o niewielkim zabezpieczeniu pracujących, z dodatkowo bardzo szybko malejącym odsetkiem zatrudnionych zabezpieczonych układami zbiorowymi pracy (od 2006 roku Polska odnotowała największy spadek w tym zakresie wśród badanych krajów OECD – rysunek 3.30).

Analizując z kolei od strony ilościowej rejestr układów zbiorowych pracy w Polsce, można jedynie odnotować, że na dzień 15 kwietnia 2014 roku minister



Rysunek 3.30. Stopień zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących w wybranych krajach OECD (jako % pracujących objętych układami zbiorowymi)

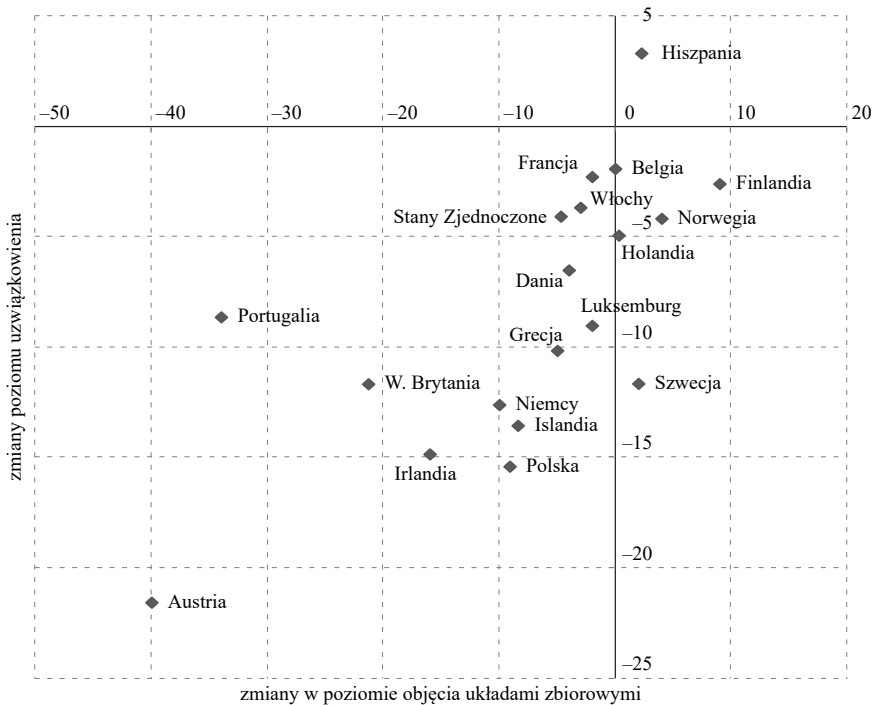
Ostatni dostępny rok oznacza: 2011 dla Czech, Słowacji, Szwecji, W. Brytanii i Stanów Zjednoczonych, 2010 – dla Austrii, Belgii, Niemiec, Irlandii, Włoch, Holandii, Polski i Hiszpanii, 2009 – dla Estonii, Finlandii i Węgier, 2008 – dla Francji, Grecji, Islandii, Luksemburga, Norwegii i Portugalii, 2007 – dla Danii. Wcześniejsze lata oznaczają: dla Portugalii – 2007 rok, dla Estonii, Grecji, Węgier, Irlandii, Włoch, Holandii i Norwegii – 2005, dla Danii i Finlandii – 2004, dla Francji i Luksemburga – 2003 i dla Austrii, Belgii i Islandii – 2002.

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015b, s. 325.

¹⁸ Warto przy tym zauważyć, że precyzyjne ustalenie tego wskaźnika w poszczególnych krajach jest często trudne [Boeri i van Ours 2008, s. 54].

właściwy ds. pracy zarejestrował ogółem 174 ponadzakładowe układy zbiorowe pracy oraz 328 protokołów dodatkowych do tych układów, a także 46 porozumień o stosowaniu w całości lub w części innego zawartego ponadzakładowego układu zbiorowego pracy oraz 9 protokołów dodatkowych do tych porozumień. Część z tych układów w praktyce pozostaje jednak „martwych”, ponieważ nie można w nich dokonać żadnych zmian z powodu utraty dotychczasowych uprawnień przez organ, który je zawarł ze strony pracodawców¹⁹.

Układami tymi objęci są głównie samorządowi pracownicy oświaty niebędący nauczycielami, pracownicy gospodarki komunalnej, pracownicy pomocy społecznej, pracownicy państwowych jednostek sfery budżetowej zatrudnieni w jednostkach gospodarki wodnej, w wojskowych jednostkach organizacyjnych sfery budżetowej oraz jednostkach Państwowego Gospodarstwa Leśnego „Lasy Państwowe”, a także pracownicy przemysłu energetycznego, zaplecza energetyki, zakładów górniczych węgla brunatnego, przedsiębiorstw przemysłu obronnego



Rysunek 3.31. Usytuowanie wybranych krajów OECD na diagramie zmian w poziomie uzwiązkowienia i objęcia pracujących układami zbiorowymi pracy w latach 1990–2009 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2012, fig. 3.13.

¹⁹ Szerzej na ten temat na portalu Dialog społeczny 2014b.

i lotniczego, zatrudnieni u pracodawców zrzeszonych w Sekcji Rozwoju Budownictwa Izby Pracodawców Polskich oraz w Narodowej Kasie Urlopowej, a także pracownicy Telekomunikacji Polskiej SA²⁰. Rejestr ten nie określa jednak stopnia zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących.

Na koniec warto jeszcze spojrzeć na usytuowanie wybranych krajów OECD na diagramie zmian w poziomie uzwiązkowienia i objęcia pracujących układami zbiorowymi pracy w latach 1990–2009 (rysunek 3.31). Wynika z niego, że największe zmiany w poziomie uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi pracy dotyczą Austrii, która w obu przypadkach odnotowała istotne spadki (odpowiednio na poziomie –21,6 oraz –40,0%). Polska w latach 1990–2009 zmniejszyła poziom uzwiązkowienia o –15,1%, a poziom objęcia układami zbiorowymi pracy o –9,1%. Natomiast jedynym krajem, który odnotował wzrost poziomu uzwiązkowienia i objęcia pracujących układami zbiorowymi pracy, była Hiszpania (wzrost odpowiednio o 3,3 i 2,3%) (rysunek 3.31).

3.3. Uwarunkowania kulturowe

3.3.1. Wymiary różnic kulturowych w ujęciu Geerta Hofstede, Gerta J. Hofstede i Michaela Minkova

Analizę czynników kulturowych determinujących zachowania podmiotów gospodarczych na rynku pracy można przeprowadzić na wiele sposobów. Ciekawym ujęciem w tym zakresie jest adaptacja systematyki zaproponowanej przez Geerta Hofstede, Gerta J. Hofstede i Michaela Minkova, a obejmującej sześć wymiarów różnic kulturowych, które różnicują społeczeństwa na świecie.

Początkowo Geert Hofstede zidentyfikował cztery wymiary, na podstawie których kultury różnią się między sobą [Hofstede 1980]. Są to:

- unikanie niepewności (ang. *uncertainty avoidance*)²¹ – rozumiane jako akceptacja zachodzących zmian, preferencje w kierunku przewidywalności, które przekładają się na zabezpieczenia w formie praw i regulacji; społeczeństwa oczekujące przewidywalności (czyli unikające niepewności) zabezpieczają się tworząc liczne prawa i regulacje,

²⁰ Dla porównania, w dużo mniejszej Austrii istnieje około 400 branżowych i zakładowych układów zbiorowych pracy (na podstawie danych MSZ [2011]), a w Hiszpanii – aż ok. 4,3 tys. układów zbiorowych pracy, stosowanych w ok. 950 tys. przedsiębiorstwach [Dziubińska-Michalewicz 1999], obejmujących według OECD 73,2% pracujących.

²¹ Wymiar unikania niepewności został zapożyczony od amerykańskiego socjologa organizacji Jamesa G. Marcha [Hofstede 1991, s. 110]. Unikanie niepewności możemy zdefiniować jako stopień zagrożenia odczuwany przez członków danej kultury w obliczu sytuacji nowych, nieznanych lub niepewnych. Uczucie to wyraża się między innymi stresem i potrzebą przewidywalności, która może być zaspokojona przez wszelkiego rodzaju prawa, przepisy i zwyczaje [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 200].

- dystans wobec władzy (ang. *power distance*)²² – czyli oddalenie pracowników lub obywateli od przełożonych lub władzy (inaczej postrzeganie hierarchii),
- indywidualizm – kolektywizm (ang. *individualism – collectivism*)²³ – definiowane jako osiąganie celów indywidualnych lub dbanie o interes całej grupy,
- maskulinizacja – feminizacja (ang. *masculinity – femininity*)²⁴ – czyli społeczeństwa bardziej męskie vs. równouprawnienie płci, społeczeństwo partnerskie vs. patriarchalne na podstawie określenia roli kobiet w życiu społecznym i gospodarczym.

Geert Hofstede, a także jego syn Gert Jan Hofstede²⁵ oraz Michael Minkov²⁶ od początku przyjmowali jednak, że ich koncepcja wymiarów kultury może być niepełna, jeśli chodzi o całościowy opis różnic kulturowych. Wynikało to z ograniczonej przestrzennej prowadzonych badań. Dlatego też pod koniec lat 80. XX wieku Geert Hofstede uzupełnił swoją koncepcję o dodatkowy wymiar – orientację długo- i krótkookresową (ang. *long-term/short-term time perspective*). Wyodrębnienie dodatkowego wymiaru kultury wiązało się z próbą wyjaśnienia przyczyn szyb-

²² Wymiar dystansu wobec władzy został zaczerpnięty z prac holenderskiego psychologa społecznego Marka Muldera, który testował teorię dystansu wobec władzy na prostych strukturach społecznych. Według niego dystans wobec władzy to: stopień nierównomiernego rozkładu władzy pomiędzy mniej wpływowymi oraz bardziej wpływowymi jednostkami, należącymi do tego samego systemu społecznego [Hofstede 2001, s. 83]. W krajach o małym dystansie wobec władzy jednostronna zależność podwładnych od przełożonych jest zastąpiona współzależnością, charakteryzującą się silną potrzebą konsultacji. Dystans emocjonalny między podwładnymi i przełożonymi jest relatywnie niewielki (podwładni nie mają problemu ze zwracaniem się do przełożonych i wyrażaniem sprzeciwu). Natomiast w krajach o dużym dystansie wobec władzy istnieje znaczna zależność podwładnych od przełożonych, czemu towarzyszy duży dystans emocjonalny (podwładni nie zwracają się do przełożonego i nie wyrażają swojego sprzeciwu w sposób bezpośredni) [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 73].

²³ Indywidualizm jest właściwy społeczeństwom, w których więzi między jednostkami są luźne i każdy ma na uwadze głównie siebie i swoją najbliższą rodzinę. Kolektywizm z kolei jest właściwy społeczeństwom, w których ludzie od momentu narodzin należą do silnych, spójnych grup. Grupy te przez całe życie zapewniają im opiekę i ochronę, za co ich członkowie odwzajemniają się niekwestionowaną lojalnością [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 102].

²⁴ Męskość to cecha społeczeństw, w których role społeczne związane z płcią są klarownie określone, to znaczy od mężczyzn oczekuje się asertywności, twardości i nakierowania na sukces materialny, natomiast od kobiet skromności, czułości i troskliwości o jakość życia. Kobiecość charakteryzuje natomiast te społeczeństwa, w których role społeczne obu płci wzajemnie się przenikają, to znaczy zarówno od mężczyzn, jak i od kobiet oczekuje się skromności, czułości i troski o jakość życia [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 149].

²⁵ W 2005 roku po raz pierwszy wydał z ojcem książkę *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*.

²⁶ Badacz z Bułgarii, który opublikował w 2007 roku książkę *What Makes Us Different and Similar: A New Interpretation of the World Values Survey and Other Cross-Cultural Data* i rozpoczął współpracę z rodziną Hofstede.

kiego rozwoju gospodarczego niektórych krajów azjatyckich, których działania są oparte na strategiach długoterminowych [Hofstede i Hofstede 2007, s. 54–58, 132–134, 178–182]. Z kolei w ramach współpracy rodziny Hofstede i Minkova uzupełniono badania o kolejny wymiar – przyzwolenie – restrykcyjność²⁷ jako związany z postrzeganiem czasu wolnego. Społeczeństwa „przyzwalające” cenią wysoko czas wolny oraz równowagę między życiem zawodowym a rodzinnym. Natomiast społeczności restrykcyjne na pierwszym miejscu stawiają obowiązki zawodowe i społeczne.

Systematyka Hofstede’go i współautorów może budzić wątpliwości z punktu widzenia analiz rynku pracy. Nie ma bowiem w niej bezpośredniego odniesienia do wartości, jaką jest praca. Autorzy wskazują jedynie, że podejście do pracy wiąże się ze zjawiskiem unikania niepewności. Kraje charakteryzujące się słabym dążeniem do unikania niepewności mają bowiem pozytywny stosunek do bezczynności, a ciężka praca jest koniecznością. Jednocześnie mieszkańcy tych krajów częściej zmieniają pracodawców i zatrudniani są na krótsze okresy (por. dane tabeli 3.9). W tabeli 3.9 przedstawiono także inne podstawowe różnice w zakresie funkcjonowania rynku pracy ze względu na wymiary różnic kulturowych.

Wyniki badań Hofstede’go i współautorów dla Polski prezentuje rysunek 3.32. Wynika z nich, że Polska jest wciąż społeczeństwem męskim, o średnim poziomie indywidualizmu, z dużym dystansem wobec władzy, oczekującym przewidywalności i unikającym niepewności, nastawionym na strategie krótkookresowe i raczej restrykcyjnym, czyli przekonanym, że czerpanie radości z życia i zabawy powinno być nadzorowane i ściśle regulowane normami społecznymi [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 70–72; 105–106; 150–151; 201–202; 260–262; 289–291].

Porównując z kolei Polskę z wybranymi krajami na świecie²⁸, można zauważyć, że zaskakująco wysoki wskaźnik dystansu wobec władzy przypisany został Słowacji, a wśród krajów z Europy Zachodniej – Francji. Niskie wskaźniki są natomiast typowe dla krajów germańskich (Niemcy), nordyckich (Finlandia, Szwecja), Stanów Zjednoczonych, Wielkiej Brytanii, Irlandii i Holandii (rysunek 3.33). Większość krajów o wysokim wskaźniku dystansu wobec władzy ma też niski wskaźnik indywidualizmu i na odwrót – większość krajów o małym dystansie wobec władzy cechuje się wysokim indywidualizmem (rysunek 3.33). Oznacza to, że

²⁷ Przyzwolenie to zgoda na zaspokajanie podstawowych i naturalnych pragnień jednostki związanych z czerpaniem radości z życia i zabawy. Przeciwny biegun – restrykcyjność – to przekonanie, że czerpanie radości powinno być nadzorowane i ściśle regulowane normami społecznymi. Badania w tym zakresie zostały oparte na danych z *World Values Survey* dotyczących opisu szczęścia, poczucia kontroli nad życiem i znaczenia czasu wolnego. Wymiar ten pozwala rozwiązać paradoks biednych Filipińczyków, którzy są szczęśliwsi od bogatych mieszkańców Hongkongu, bo są narodem bardziej przyzwalającym [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 288–293].

²⁸ Łącznie przebadano w zakresie: unikania niepewności – 76 krajów, dystansu wobec władzy – 74 kraje, indywidualizmu – kolektywizmu – 76 krajów, męskości – kobiecości – 76 krajów, orientacji długoterminowej – krótkoterminowej – 93 kraje, przyzwolenia – restrykcyjności – 93 kraje.

Tabela 3.9. Różnice między społeczeństwami w zakresie funkcjonowania rynku pracy ze względu na wymiary różnic kulturowych

	Różnice	
Wymiar różnic kulturowych		
Unikanie niepewności	<p>Słabe dążenie do unikania niepewności</p> <ul style="list-style-type: none"> – częstsza zmiana pracodawcy, krótsze okresy zatrudnienia – liczba praw i przepisów powinna być ograniczona do niezbędnego minimum – pozytywny stosunek do bezczynności, ciężka praca jest koniecznością – czas jest drogowskazem – tolerancja ambiwalencji i chaosu – wiara w prawa ogólne i zdrowy rozsądek – dyrektorzy zajęci strategią – koncentracja na procesie decyzyjnym – firma daje osobom innowacyjnym i kreatywnym relatywnie dużo swobody – mniej osób samozatrudnionych – główne motywatory to osiągnięcia oraz uznanie i przynależność do grupy 	<p>Silne dążenie do unikania niepewności</p> <ul style="list-style-type: none"> – rzadsze zmiany pracodawcy, dłuższe okresy zatrudnienia, równowaga między pracą a życiem osobistym trudna do osiągnięcia – silna emocjonalna potrzeba ujmowania wszystkiego w ramy praw i przepisów, nawet jeśli nie będą się one sprawdzać w praktyce – silna potrzeba bycia stale zajęтым, ciężka praca jest wewnętrzna potrzebą – czas to pieniąż – potrzeba doprecyzowania i formalizowania – wiara w ekspertów i rozwiązania techniczne – dyrektorzy zajęci nadzorowaniem codziennych działań – koncentracja na treści podejmowanych decyzji – innowacyjność i kreatywność pracowników jest ograniczona przepisami – więcej osób samozatrudnionych – główne motywatory to zaspokojenie potrzeby bezpieczeństwa oraz uznanie i przynależność do grupy
Dystans wobec władzy	<p>Maly dystans wobec władzy</p> <ul style="list-style-type: none"> – hierarchia w organizacjach oznacza nierówność zajmowanych stanowisk; odgrywanie określonych ról ma wymiar pragmatyczny – dążenie do decentralizacji – mniej personelu nadzorczego – małe różnice w płacach między wysokimi i niskimi stanowiskami – przełożeni korzystają z własnego doświadczenia i z doświadczenia swoich podwładnych – podwładni oczekują od przełożonych, że będą z nimi konsultowali swoje decyzje 	<p>Duży dystans wobec władzy</p> <ul style="list-style-type: none"> – hierarchia w organizacjach jest odzwierciedleniem egzystencjalnej wyższości lub niższości – dążenie do centralizacji – więcej personelu nadzorczego – duże różnice w płacach między wysokimi stanowiskami – przełożeni podporządkowują się swoim zwierzchnikom i formalnym przepisom – podwładni oczekują od przełożonych, że powiedzą im co mają robić – idealnym szefem jest wielkoduszny autokrata lub dobroliwy ojczulek

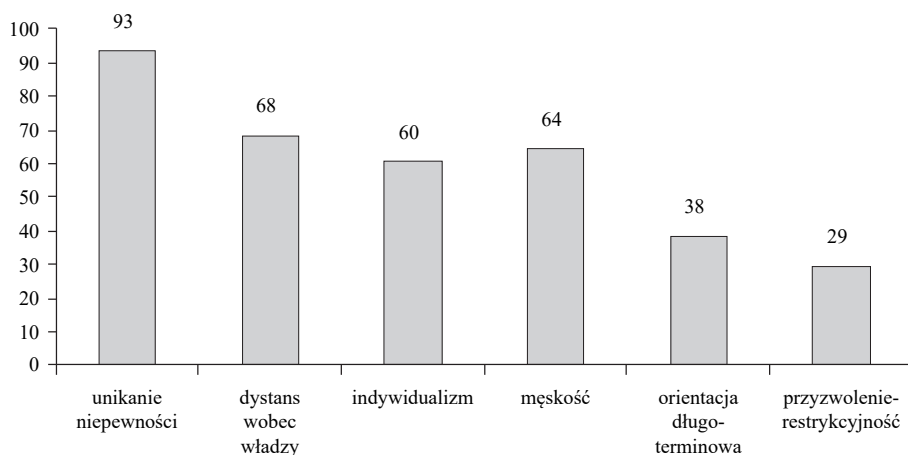
cd. tabeli 3.9

		Różnice	
Wymiar różnic kulturowych		<ul style="list-style-type: none"> – idealnym szefem jest kompetentny demokrat – relacje między przełożonym i podwładnym mają charakter pragmatyczny – przywileje i oznaki statusu nie są aprobowane – praca fizyczna ma taki sam status jak praca biurowa 	<ul style="list-style-type: none"> – relacje między przełożonym i podwładnym są naładowane emocjami – przywileje i oznaki statusu są powszechnie uznawane i akceptowane – praca biurowa jest oceniana wyżej niż praca fizyczna
Maskulinizacja/ feminizacja	<ul style="list-style-type: none"> – Spoleczeństwo kobiece – zarządzanie jako <i>ménage*</i>; menedżerowie powinni kierować się intuicją i dążyć do porozumienia – konflikty rozwiązywane na drodze kompromisu i negocjacji – wynagrodzenia według zasad równości – preferowane małe organizacje – pracuje się, żeby żyć – wolny czas cenniejszy niż dodatkowe wynagrodzenie – robienie kariery wolnym wyborem dla obu płci – większy udział kobiet na profesjonalnym rynku pracy – humanizacja pracy to więcej bezpośrednich kontaktów międzyludzkich i współpraca – przewaga w branżach rolniczych i usługowych 	<ul style="list-style-type: none"> – Spoleczeństwo męskie – zarządzanie jako <i>manège**</i>; menedżerowie powinni być stanowczy i agresywni – konflikty rozwiązywane przez konfrontację siły – wynagrodzenia według zasady słuszności – preferowane większe organizacje – żyje się, żeby pracować – dodatkowe wynagrodzenie cenniejsze od wolnego czasu – robienie kariery obowiązkiem mężczyzn i wolnym wyborem kobiet – niższy udział kobiet na profesjonalnym rynku pracy – humanizacja pracy to zwiększanie zakresu kompetencji – przewaga w branżach produkcyjnych 	
Indywidualizm/ kolektywizm	<ul style="list-style-type: none"> – Spoleczeństwo kolektywistyczne – mniejsza mobilność zawodowa – pracownicy są członkami grup wewnętrznych i dążą do realizacji interesów grupowych – decyzje dotyczące zatrudnienia i awansu zależą od przynależności grupowej pracowników – relacje między pracodawcą a pracownikiem są postrzegane w kategoriach moralnych i przypominają więzy rodzinne – zarządzanie jest zarządzaniem grupami – indywidualne nagradzanie pracowników zakłóca harmonię 	<ul style="list-style-type: none"> – Spoleczeństwo indywidualistyczne – większa mobilność zawodowa – pracownicy są „jednostkami ekonomicznymi” i działają w imię interesów pracodawcy tylko wówczas, gdy służy to ich własnym interesom – decyzje dotyczące zatrudnienia i awansu wynikają z obowiązujących przepisów i zależą od umiejętności oraz osiągnięć pracowników – relacje między pracodawcą a pracownikiem są kontraktem zawieranym na rynku pracy 	

	<ul style="list-style-type: none"> – klient będący członkiem grupy wewnętrznej jest traktowany lepiej od innych (partycyparyzm) – relacje między ludźmi są ważniejsze od realizacji zadań – Internet i poczta elektroniczna nie wydają się atrakcyjne i są rzadziej używane 	<ul style="list-style-type: none"> – zarządzanie jest zarządzaniem jednostkami – szkoli się pracowników, aby otwarcie wyrażali swoje uczucia – każdy klient powinien być traktowany tak samo (uniwersalizm) – realizacja zadań jest ważniejsza od relacji między ludźmi – Internet i poczta elektroniczna są postrzegane jako bardzo atrakcyjne i są często używane do kontaktów
<p>Orientacja na czas</p>	<p>Orientacja krótkoterminowa</p> <ul style="list-style-type: none"> – główne wartości związane z pracą to: wolność, prawa jednostki, osiągnięcia i myślenie o sobie – przywiązywanie dużej wagi do czasu wolnego od pracy – koncentrowanie się na „terminach” – myślenie analityczne – kadra kierownicza i pracownicy tworzą mentalnie dwa oddzielne obozy – merytokracja, wynagradzanie zgodnie z umiejętnościami – wzajemna lojalność uzależniona od potrzeb biznesu – potrzeba kognitywnej spójności 	<p>Orientacja długoterminowa</p> <ul style="list-style-type: none"> – główne wartości związane z pracą to: możliwość uczenia się, uczeiwość, zdolność adaptacji i samodyscyplina – nieprzywiązywanie dużej wagi do czasu wolnego od pracy – koncentrowanie się na zajmowanej na rynku pozycji – myślenie syntetyczne – właściciele/kadry kierownicza i pracownicy mają te same cele – brak akceptacji dla dużych różnic społecznych i ekonomicznych – inwestowanie w trwałe i wieloletnie sieci powiązań osobistych, <i>guanxi</i> – brak zgody nie jest zagrożeniem dla relacji między ludźmi
<p>Przyzwolenie-restrykcyjność</p>	<p>Spoleczeństwa przyzwalające</p> <ul style="list-style-type: none"> – wyższy odsetek osób bardzo szczęśliwych – poczucie kontroli nad życiem – większe znaczenie czasu wolnego – przyjaciele są ważni – niewielka waga przywiązywana do zapobiegliwości i oszczędności – pozytywne nastawienie – więcej optymizmu – wyższy odsetek osób, które czują się zdrowe – w krajach o wysokim poziomie wykształcenia mieszkańców: wyższa stopa urodzeń 	<p>Spoleczeństwa restrykcyjne</p> <ul style="list-style-type: none"> – niższy odsetek osób bardzo szczęśliwych – poczucie bezradności, brak wpływu na własne życie – mniejsze znaczenie czasu wolnego – przyjaciele nie są tak ważni – duża waga przywiązywana do zapobiegliwości i oszczędności – cynizm – więcej pesymizmu – niższy odsetek osób, które czują się zdrowe – w krajach o wysokim poziomie wykształcenia mieszkańców: niższa stopa urodzeń

* – Prowadzenie gospodarstwa domowego, rodzina. ** – kierat.

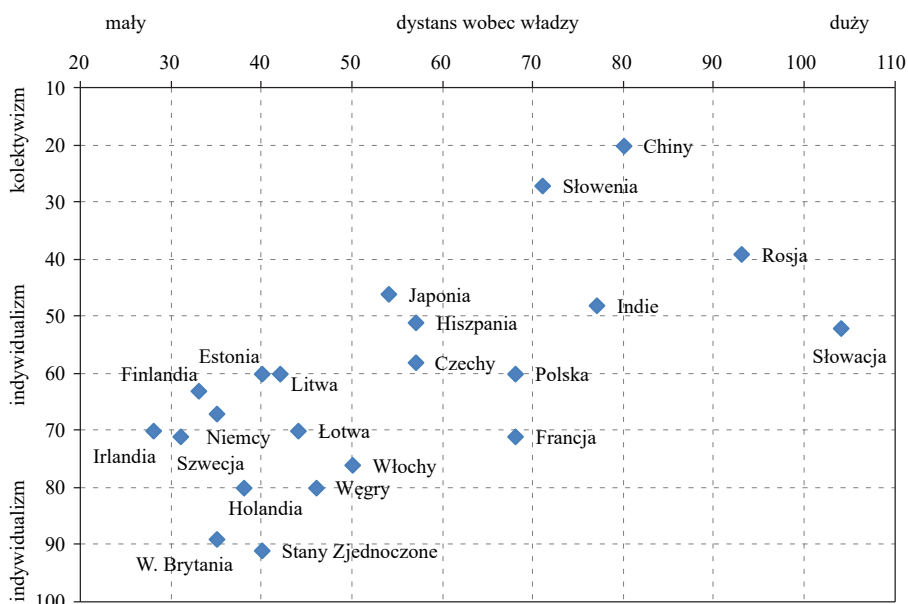
Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 86; 132; 177; 223; 258; 296.



Rysunek 3.32. Wymiary różnic kulturowych dla Polski

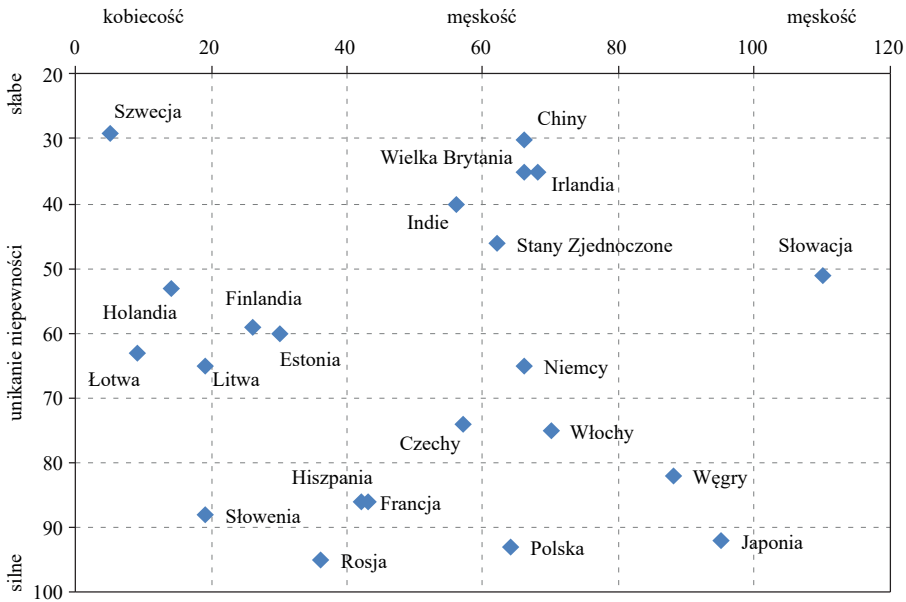
Poszczególne wskaźniki są miarą różnic kulturowych i nie sumują się do 100.

Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 70–72; 105–106; 150–151; 201–202; 260–262; 289–291.



Rysunek 3.33. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów dystansu wobec władzy i indywidualizmu

Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 112.



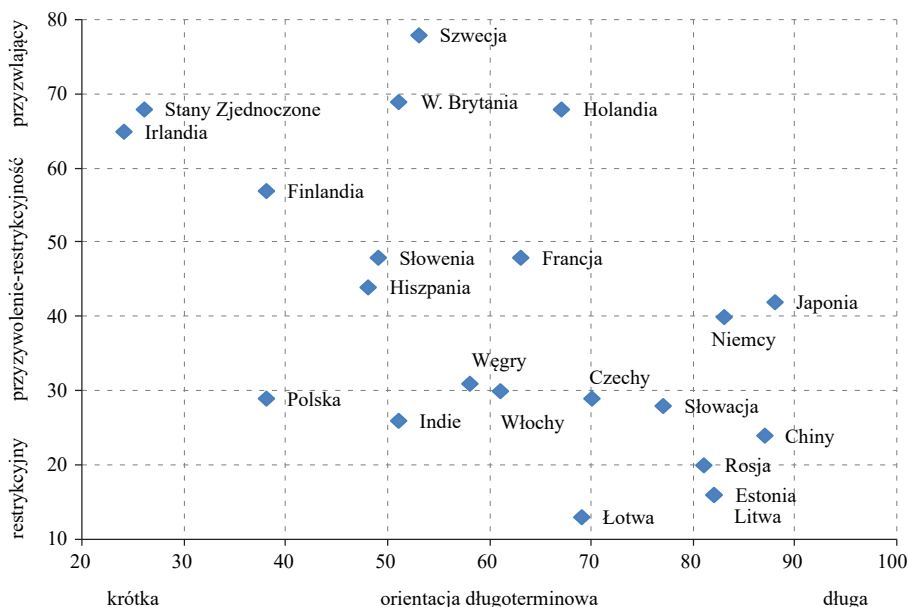
Rysunek 3.34. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów męskości i unikania niepewności

Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 221.

oba wymiary są ze sobą ściśle skorelowane. Można zatem uznać, że w kulturach, w których ludzie są zależni od grupy, zazwyczaj występuje silna zależność od władzy, a w kulturach, w których ludzie nie są tak silnie związani z grupą, zależność od władzy jest dużo mniejsza [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 111]. Wyjątkiem jest Francja łącząca średni dystans wobec władzy z silnym indywidualizmem.

Z kolei w zakresie relacji maskulinizacja – feminizacja najbardziej kobiecymi krajami okazały się Szwecja, Łotwa, Holandia i Finlandia (rysunek 3.34). Do krajów „bardziej kobiecych” należą również Hiszpania i Francja oraz część krajów z Europy Wschodniej (Słowenia, Litwa, Estonia, Rosja). Natomiast społeczeństwami zdecydowanie bardziej męskimi są Słowacja (numer 1), Irlandia, Stany Zjednoczone, Węgry, Włochy, Niemcy i Polska. Męskość łączy się też z wymiarem unikania niepewności. Słabe dążenie do unikania niepewności jest bowiem związane z chęcią podejmowania ryzyka w sytuacjach nowych i nieznanych, czyli z dużą przedsiębiorczością, która jest charakterystyczna dla kultur męskich. Stąd też kraje anglosaskie łączące wysokie wskaźniki męskości i niskie dążenie do unikania niepewności uchodzą za najbardziej rozwinięte gospodarki rynkowe. Wysoki wskaźnik unikania niepewności przypisany został natomiast Polsce i Słowenii, średni – Niemcom, a niski – oprócz krajów anglosaskich, również krajom nordyckim i Holandii.

Kolejne dwa wymiary – przyzwolenia – restrykcyjności i orientacji długookresowej, pozwalają na obserwację pewnych regionalnych prawidłowości. Orientacja długookresowa charakterystyczna jest przede wszystkim dla krajów wschodnioazjatyckich, ale także dla społeczeństw z Europy Wschodniej (oprócz Polski). Natomiast zdecydowanie większe przyzwolenie obserwujemy w Wielkiej Brytanii, Holandii i Stanach Zjednoczonych niż w krajach transformujących się. Najczęstszą prawidłowością jest też współwystępowanie wysokiego poziomu przyzwolenia i orientacji krótkoterminowej oraz restrykcyjności i orientacji długoterminowej. Wyjątkiem jest tu jednak Polska z dużym poziomem restrykcyjności, a jednocześnie z orientacją krótkoterminową (rysunek 3.35).



Rysunek 3.35. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów przyzwolenia i orientacji długoterminowej

Źródło: Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 292.

Oprócz wyników badań Hofstede i współautorów, w analizach czynników kulturowych warto również przywołać dane źródłowe *World Values Survey*, na których częściowo opierają się analizy różnic kulturowych²⁹, a także wyniki badań European Social Values czy wskaźniki OECD. Z kolei wśród badań krajowych najistotniejszych danych dostarcza *Diagnoza społeczna* na bieżąco monitorująca zmiany społeczne w Polsce (przygotowywana przez Radę Monitoringu Społecz-

²⁹ W badaniach Hofstede i współautorów wykorzystywana jest też baza danych IBM.

Tabela 3.10. Matryce instytucjonalne charakterystyczne dla gospodarek kolektywnych i indywidualistycznych

Funkcje instytucji	Matryca charakterystyczna dla krajów kolektywnych z dużym udziałem państwa, które ma charakter scentralizowany	Matryca charakterystyczna dla gospodarek rynkowych łączonych z ideą pomocniczości i porządku wielopartyjnego, federacyjnego
Bodźce do aktywności społecznej	kolektywizm	indywidualizm
Postrzeganie struktury społecznej	egalitaryzm	stratyfikacja
Dominujące wartości społeczne	porządek	wolność
Postawy wobec pracy	zorientowanie na pieniądź	zorientowanie na dobrobyt
Najważniejsze priorytety społeczne i zasady akademickie	uniwersalizm, holizm, kompleksowość	wyspecjalizowanie, atomizm, redukcjonizm

Matryca charakterystyczna dla krajów kolektywnych jest podstawą systemów instytucjonalnych w Rosji, krajach Azji Południowo-Wschodniej, w Ameryce Łacińskiej i w Chinach, natomiast matryca z dominującą zasadą subsydiarności jest charakterystyczna dla krajów Europy Zachodniej.

Źródło: Kirdina i Sandstrom, za: Gruszevska 2012, s. 64.

Tabela 3.11. Zmiany instytucji nieformalnych w wyniku transformacji ustroju gospodarczego w Polsce

Instytucje nieformalne	Stan wyjściowy	Stan docelowy	Wpływ na aktywność gospodarczą
Wzorce zachowań	procedury, udawanie, bierność, zachowania wynikające z hierarchii, emocjonalna demagogia	pragmatyzm, aktywność, działania kooperacyjne, argumentacja racjonalna	zdolność do formułowania celów i wspólnego działania, by je osiągnąć
Normy	egalitaryzm, zabezpieczenia, ale niskie płace	promowanie wysokiej efektywności i dużego wysiłku w celu osiągnięcia efektów	legitymacja do nagradzania za wkład, wysiłek włożony w pracę
Wartości	ochrona słabszych, gigantomania, „ich własność”	ochrona organizacji, promowanie najbardziej produktywnych, dokładne dopasowanie, „nasza własność”	zdolność do formułowania celów i pomiaru aktywności gospodarczej
Zasady gry	bycie jak wszyscy, unikanie informacji	znalezienie niszy, poszukiwanie informacji i sposobów na rozwiązanie problemów	specjalizacja i kooperacja, by umożliwić realizację celów podmiotom i grupom
„Filozofia”	zorientowanie do wewnątrz, maksymalizacja zasobów	zorientowanie na zewnątrz, klient w centrum, kierowanie przez rynek, maksymalizacja nadwyżki	orientacja na rynek i klienta
Klimat i odczucia	brak otwartości, nieufność, defensywność	otwartość asertywna, korzystne kooperacje	otwartość i asertywność

Źródło: Koźmiński 2008, s. 272.

nego) oraz Polskie Generalne Sondáže Społeczne przeprowadzane przez Instytut Studiów Społecznych Uniwersytetu Warszawskiego, które dostarczają danych za okres 1992–2010 [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013]. Zaletą tych badań jest przede wszystkim ich cykliczność oraz dostęp do danych źródłowych. Wadą natomiast jest brak szczegółowych odniesień do rynku pracy oraz brak ciągłości szeregów czasowych.

Badania tego typu mają na ogół pokazać kierunki zmian matrycy instytucjonalnej, jakie zaszły w Polsce w wyniku transformacji ustrojowej i przejścia z gospodarki kolektywnej do gospodarki indywidualistycznej (tabela 3.10). Ta ostatnia charakteryzuje się indywidualizmem i wolnością w podejmowaniu aktywności gospodarczej, a w ramach postaw wobec pracy dominuje zorientowanie na dobrobyt (zmiast orientacji na pieniądź charakterystycznej dla gospodarek kolektywnych). Transformacja ustrojowa wymusiła bowiem zmiany wzorców zachowań, norm, wartości, zasad gry, „filozofii” życiowej czy klimatu i odczuć Polaków (tabela 3.11). W wyniku przemian gospodarczych Polacy powinni stać się w założeniach m.in. pragmatyczni, aktywni, otwarci, ale jednocześnie asertywni i racjonalni, zorientowani na zewnątrz, potrafiący działać kooperacyjnie, efektywnie i skutecznie, zwłaszcza w poszukiwaniu informacji i sposobów rozwiązywania problemów. Tego typu postawy związane są ze zmianami całego systemu wartości podziela-nych przez uczestników rynku.

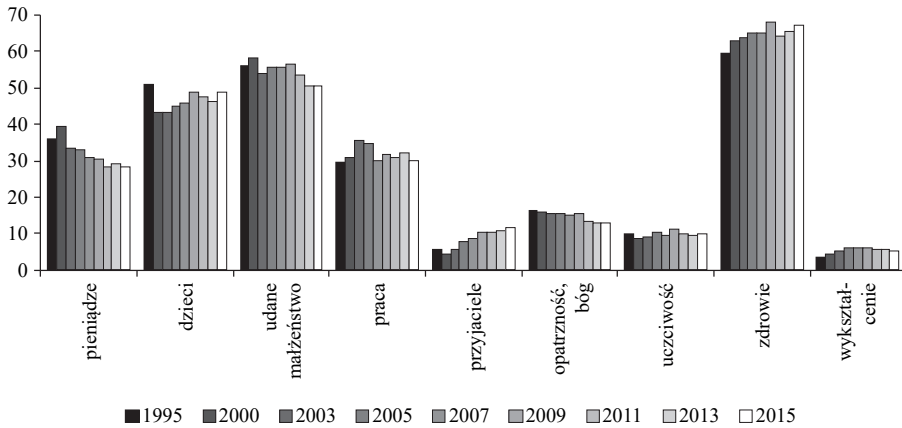
3.3.2. Elementy systemu wartości Polaków

Analizy kulturowe – jak wcześniej podkreślano – odnoszą się przede wszystkim do badania systemu wartości, jakimi posługuje się dane społeczeństwo. Wartości te często pozostają „ukryte” i należą do niewidzialnego zaprogramowania naszego umysłu [Hofstede, Hofstede i Minkov 2011, s. 292].

Problemem w analizach systemów wartości społeczeństwa polskiego jest dostęp do bardzo ogólnych wyników badań. Na przykład *Diagnoza społeczna* analizuje jedynie podstawowe wartości, takie jak: pieniądź, dzieci, udane małżeństwo, praca, posiadanie przyjaciół, stosunek do opatrności – Boga, pogoda ducha, uczciwość, życzliwość i szacunek, wolność oraz swoboda, zdrowie, wykształcenie, silny charakter i inne³⁰. Z kolei Polskie Generalne Sondáže Społeczne analizują – w zakresie omawianej tu problematyki – kwestię zaufania społecznego, rolę religii i religijności w życiu Polaków czy postawy wobec pracy kobiet [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013].

Z punktu widzenia analiz rynku pracy taki obraz systemu wartości ukazuje jedynie znaczenie samej pracy, poszukiwanie równowagi między życiem zawodowym i prywatnym (ang. *work-life-balance*), rolę wykształcenia i uczciwości (która

³⁰ Dostępne dane o charakterze panelowym dotyczą lat 2000–2013. Badania przeprowadzane są co dwa lata od 2003 roku.



Rysunek 3.36. Odsetek respondentów w wieku 18 lat i więcej wskazujących w kolejnych latach poszczególne wartości jako najważniejsze trzy warunki udanego, szczęśliwego życia według *Diagnozy społecznej* (w %)

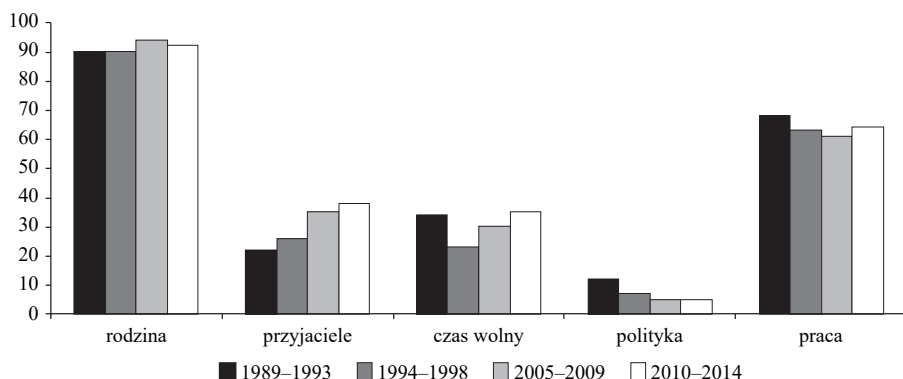
Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński 2015, s. 255.

może się przekładać na skłonność do pracy w szarej strefie), a także postrzeganie grup interesu i efektywności władzy w rozwiązywaniu problemów rynku pracy.

Wyniki *Diagnozy społecznej 2015* wskazują, że system wartości Polaków był w miarę stabilny na przestrzeni lat 2000–2015 (rysunek 3.36). W 2015 roku – podobnie jak we wszystkich poprzednich latach – najczęściej jako najważniejsza wartość wskazywane było zdrowie (64,1% respondentów), a w dalszej kolejności: udane małżeństwo (niewielki spadek liczby wskazań do poziomu 50,3%), zadowolenie z dzieci (także spadek liczby wskazań w porównaniu z 2011 rokiem, ale jednocześnie wzrost w porównaniu z 2013 rokiem – do poziomu 48,7%) oraz praca (30,0%). Najrzadziej wskazywanymi wartościami były natomiast: życzliwość i szacunek otoczenia (7,2%) silny charakter (6,3%), wolność i swoboda (6,0%) oraz wykształcenie (5,2%) [Czapiński 2015, s. 255].

Warto jednocześnie zauważyć znaczny wzrost znaczenia przyjaciół (ponad dwukrotny wzrost odsetka wskazań w stosunku do roku 2000 – z poziomu 4,6 do 11,6%). Wzrosła także – w porównaniu z latami 90. XX wieku – waga wykształcenia (1,9% w 1992 roku do 5,2% w 2015 roku, choć w dalszym ciągu zarówno przyjaciele, jak i wykształcenie wydają się wartościami niedocenianymi w świetle ich realnego wpływu na jakość życia Polaków [Czapiński 2015, s. 255].

Podobnych wyników dostarczają badania *World Values Survey* (WVS) prowadzone dla Polski od 1989 roku. Według nich najważniejszą wartością jest rodzina (choć między okresami 2005–2009 a 2010–2014 obserwujemy spadek wskazań rodziny jako bardzo istotnej wartości), podczas gdy na drugim miejscu jest praca (której znaczenie co prawda spadało do 2009 roku, ale w czasach ostatniego spowolnienia gospodarczego i wzrostu niepewności na rynku ponownie zaczyna ros-



Rysunek 3.37. Odsetek respondentów wskazujących jako bardzo istotne wybrane wartości według *World Values Survey* (w %)

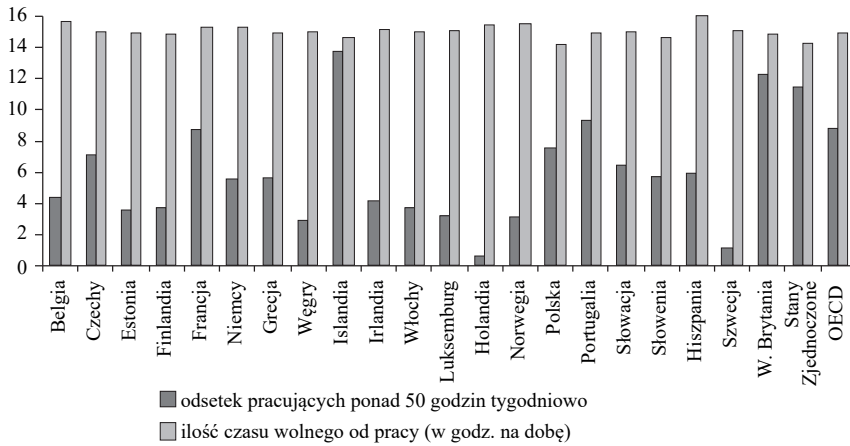
Źródło: opracowano na podstawie: *World Values Survey* 2015.

ność). Wraz z rozwojem gospodarczym rośnie także znaczenie przyjaciół i czasu wolnego, a spada w polskich warunkach – zainteresowanie polityką (rysunek 3.37).

Z punktu widzenia analiz rynku pracy ciekawy wniosek dotyczy również wartości, jaką reprezentują pieniądze. Autorzy *Diagnozy społecznej* podają bowiem, że szybki wzrost zamożności Polaków oraz rozwój gospodarczy Polski przyczyniły się do spadku częstości wskazań pieniądza jako jednej z trzech kardynalnych wartości (spadek w 2015 roku o 10,9 pkt proc. w stosunku do roku 2000). Świadczyć to może o zmianie nastawienia do samej pracy. Wraz ze wzrostem dobrobytu rośnie bowiem wartość czasu wolnego i inaczej postrzegany jest balans pomiędzy rodziną a pracą.

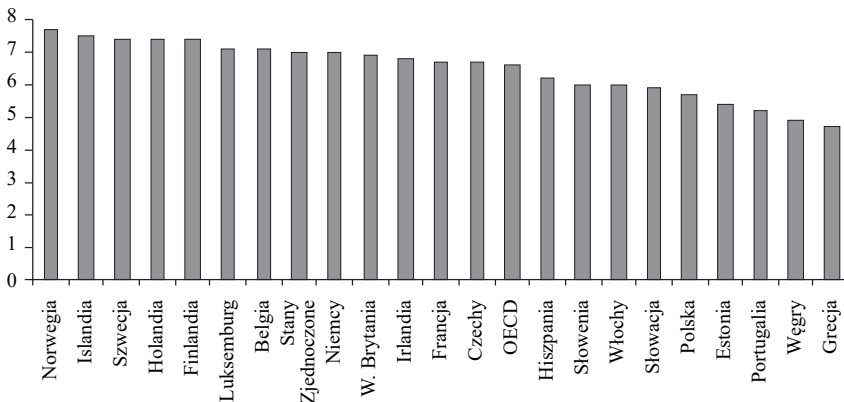
Przeczy temu jednak wskaźnik równowagi między życiem zawodowym a prywatnym dla Polski publikowany przez OECD. Obliczany jest on m.in. na podstawie: ilości czasu wolnego od pracy, zatrudnienia kobiet posiadających dzieci w wieku 6–14 lat oraz liczby pracowników pracujących ponad 50 godzin tygodniowo. Wyniki rankingu *work-life* dla 2014 roku wskazują, że w grupie 36 badanych krajów Polska zajmuje 28 pozycję. Najbardziej przy tym „zapracowanymi narodami” są Islandczycy, Brytyjczycy i Amerykanie, a najmniej Holendrzy i Szwedzi. Z kolei najwięcej czasu wolnego mają Hiszpanie, Belgowie i Norwedzy, a najmniej Polacy, Amerykanie i Islandczycy (rysunek 3.38).

Innym ciekawym ujęciem jest wskaźnik zadowolenia z życia (ang. *life satisfaction*) również publikowany przez OECD. Ocena zadowolenia z życia odbywa się tutaj na podstawie odpowiedzi respondentów, którzy oceniają swoje obecne życie w odniesieniu do najlepszego lub najgorszego w skali od 0 do 10. W tym zestawieniu najlepiej wypadają: Norwegia, Islandia i Szwecja, a najgorzej Grecja, Węgry i Portugalia. Polska ze wskaźnikiem 5,7 klasyfikuje się wśród krajów z niską satysfakcją życiową (rysunek 3.39).



Rysunek 3.38. Wskaźnik balansu między pracą a rodziną w wybranych krajach OECD w 2014 roku

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014a.



Rysunek 3.39. Wskaźnik zadowolenia z życia w wybranych krajach OECD w 2014 roku

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014a.

Wyniki *Diagnozy społecznej* ukazują też znaczenie „uczciwości” w systemie wartości Polaków, która w przypadku analiz rynku pracy wydaje się szczególnie ważna, zwłaszcza w odniesieniu do wspomnianej skłonności do pracy w szarej strefie. W tym zakresie wynik jest szczególnie niski, bowiem w 2013 roku jedynie 9,4% respondentów wskazywało uczciwość jako wartość społeczną.

Analizując system wartości osobistych, należy jednak pamiętać, że zależy on od wielu czynników związanych ze środowiskiem społecznym, z warunkami życia oraz kolejami losu danej jednostki [por. również Woźniak-Jęchorek 2014b].

3.3.3. Polska religijność wobec postaw i zachowań rynkowych

Trzonem kultur narodowych – jak już wielokrotnie powtarzano – są systemy wartości. Istnieje też jednak tożsamość danej grupy społecznej, która wiąże się z afiliacją religijną czy językiem. Obie te kategorie wpływają na postawy i zachowania uczestników rynków, w tym rynku pracy. Stąd też zasadne wydaje się przedstawienie obrazu polskiej religijności.

Polską religijność można przedstawić na dwa sposoby. Statystykę pokazującą wykaz Kościołów i związków wyznaniowych na terenie RP prowadzi od 1990 roku Główny Urząd Statystyczny na podstawie danych dawnego Urzędu ds. Wyznań, a obecnie Departamentu Wyznań Religijnych oraz Mniejszości Narodowych i Etnicznych Ministerstwa Administracji i Cyfryzacji. Statystyka ta jest corocznie aktualizowana na podstawie ewidencji Kościołów i związków wyznaniowych. Drugim z kolei cennym źródłem danych jest przywoływana już *Diagnoza społeczna*.

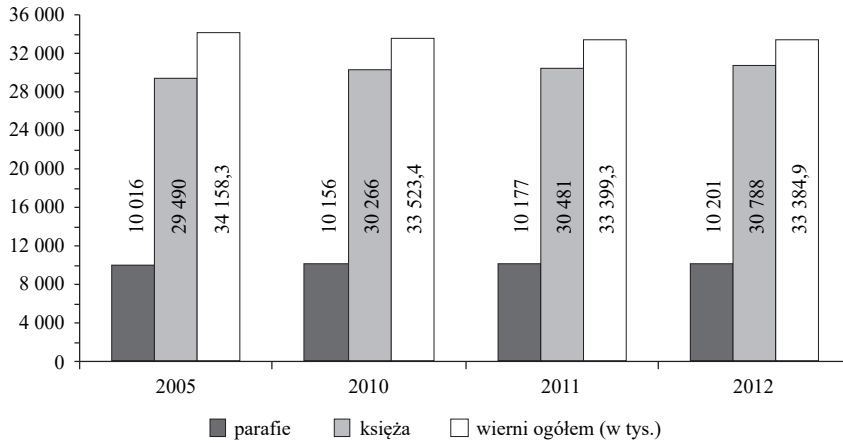
Jak podaje GUS, analizując daty rejestracji Kościołów i związków wyznaniowych, można zauważyć, że prawdziwy rozkwit w dziedzinie organizowania się związków wyznaniowych w Polsce przyniósł przełom lat 80. i 90. XX wieku. Wiązało się to z początkiem przemian ustrojowych i związaną z nimi liberalizacją prawa wyznaniowego. W tym okresie zaczęły się rejestrować także te grupy wyznaniowe, które funkcjonowały już od lat, ale nie mogły uzyskać statusu związku wyznaniowego (na przykład stosunkowo liczna organizacja świadków Jehowy). Jednocześnie fala przemian i wynikające z niej otwarcie na swobodny napływ prądów religijno-filozoficznych ze świata zachodniego, a także dogodne przepisy – zwłaszcza na początku tego okresu – przełożyły się na znaczną intensyfikację w sferze powstawania i organizowania się różnego typu nowych ruchów religijnych i kultowych. W dużej mierze były to grupy istotnie odmienne od dominującej w Polsce tradycji chrześcijańskiej, a nawiązujące do odległych kulturowo tradycji, na przykład hinduizmu lub buddyzmu [Łysoń 2013, s. 12].

Niemniej jednak, analizując statystyki dotyczące wyznań religijnych w Polsce, należy podkreślić, że Polska pozostaje wciąż krajem o tradycji katolickiej (tabela 3.12), choć – zwłaszcza w ostatnich latach – Kościół Katolicki w Polsce prze-

Tabela 3.12. Kościoły i związki wyznaniowe w Polsce w 2012 roku

Grupa wyznaniowa	Liczba wiernych, wyznawców
Wyznania katolickie	33 440 733
Wyznania starokatolickie	47 360
Wyznania prawosławne	505 156
Wyznania protestanckie i tradycji protestanckiej	139 313
Wyznania islamskie	6192
Wyznania Dalekiego Wschodu	6197
Inne wyznania, w tym Związek Wyznania Świadków Jehowy	130 593

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2013b, tabl. 34(151), s. 219–220.

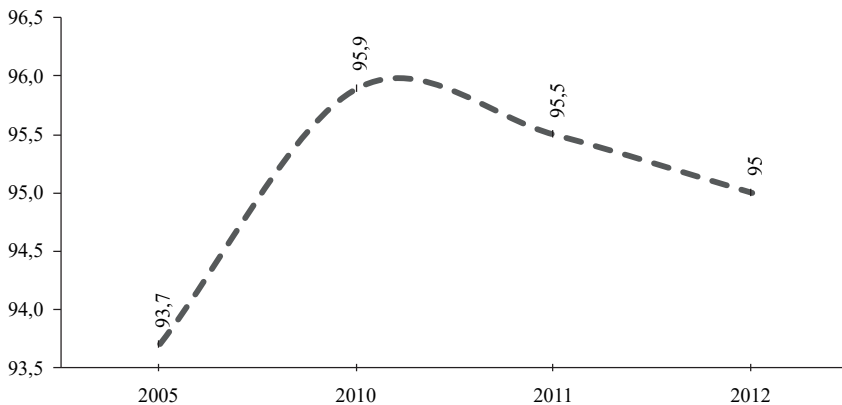


Rysunek 3.40. Kościół Rzymskokatolicki w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2013b, tabl. 35(152), s. 221.

chodzi istotne zmiany. Co istotne – wzrasta liczba parafii i księży, ale jednocześnie obserwujemy postępujący proces odpływu wiernych z Kościoła Rzymskokatolickiego (rysunek 3.40). Jest to – być może – związane z brakiem potrzeby instytucjonalizacji wiary, ale także ze zmianami demograficznymi obserwowanymi w Polsce.

Według oficjalnych danych, odsetek wiernych jako procent ogółu ludności wciąż jest jednak wysoki (w 2012 roku był nawet wyższy niż w 2005 roku – rysunek 3.41). Należy jednak zaznaczyć, że dane publikowane przez GUS pochodzą z badań Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego SAC, który jako liczbę ludno-

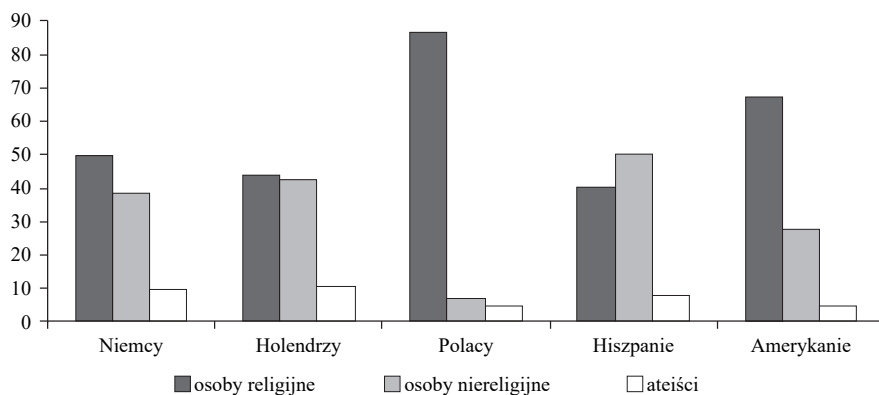


Rysunek 3.41. Odsetek wiernych Kościoła Rzymskokatolickiego w Polsce (jako % ogółu ludności)

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2013b, tabl. 35(152), s. 221.

ści ogółem przyjmuje sumę ludności diecezji na podstawie ankiety diecezjalnej (a nie na podstawie spisu stanu ludności). GUS wskazuje przy tym, że trudności z jednoznacznym ustaleniem liczby wiernych Kościoła Katolickiego mają decydujący wpływ na oszacowanie liczby osób będących członkami Kościołów i związków wyznaniowych oraz bezwyznaniowych w Polsce. Można jedynie stwierdzić, że liczba katolików obrządku łacińskiego zawiera się przedziale od 86,7 do 95,5% ludności Polski [Łyson 2013, s. 17].

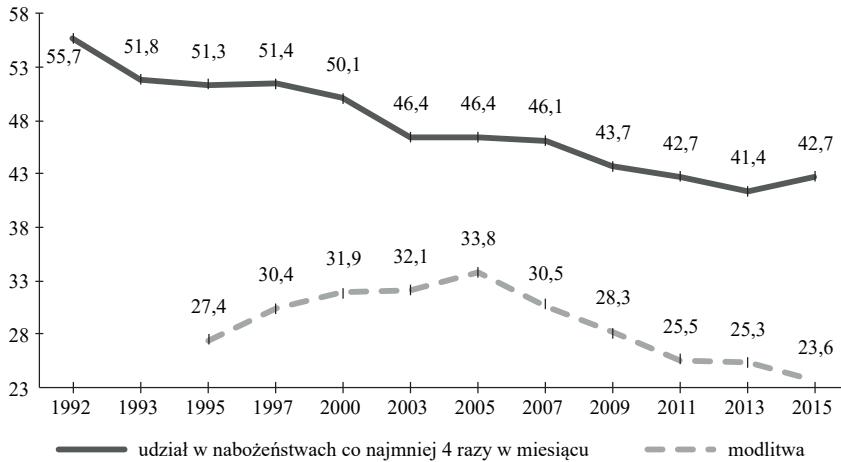
W międzynarodowych badaniach socjologicznych Polska też jest klasyfikowana jako kraj z przewagą osób religijnych. Na przykład wyniki *World Values Survey* dla lat 2010–2014 potwierdzają odsetek osób określających się jako religijne na poziomie 86,2%. Jest to wynik dwukrotnie wyższy niż w przypadku Holendrów (43,8%) czy Hiszpanów (40%) (rysunek 3.42).



Rysunek 3.42. Odsetek osób określających swój stosunek do religii w wybranych krajach według *World Values Survey* w latach 2010–2014

Źródło: opracowano na podstawie: *World Values Survey* 2015.

Odnosząc się z kolei do wyników *Diagnozy społecznej*, można bardziej szczegółowo przybliżyć i przedstawić obraz polskiej religijności, chociaż głównie w odniesieniu do wyznania rzymskokatolickiego. W 2015 roku 42,7% osób dorosłych deklarowało systematyczny udział w nabożeństwach i innych uroczystościach religijnych (rysunek 3.43). Wynik jest zbliżony do osiągniętego w 2011 roku (w 2013 roku było o ponad 1 pkt proc. mniej niż w 2011 roku i o ponad 9 pkt proc. mniej niż w 2000 roku i był to najniższy wynik w całym okresie odkąd prowadzone jest badanie, czyli od 1992 roku). Do 2005 roku spadkowi udziału w nabożeństwach i innych uroczystościach religijnych towarzyszył jednocześnie wzrost odsetka osób, które w trudnych sytuacjach życiowych uciekają się do modlitwy (rysunek 3.43). Innymi słowy, Polacy coraz rzadziej chodzili do kościoła, ale coraz częściej modlili się do Boga. Jak sugeruje zespół Janusza Czapińskiego i Tomasza Panka, może



Rysunek 3.43. Odsetek osób dorosłych uczestniczących w nabożeństwach i innych uroczystościach religijnych co najmniej 4 razy w miesiącu i odsetek osób modlących się do Boga w trudnych sytuacjach życiowych według *Diagnozy społecznej*

Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński 2015, s. 266.

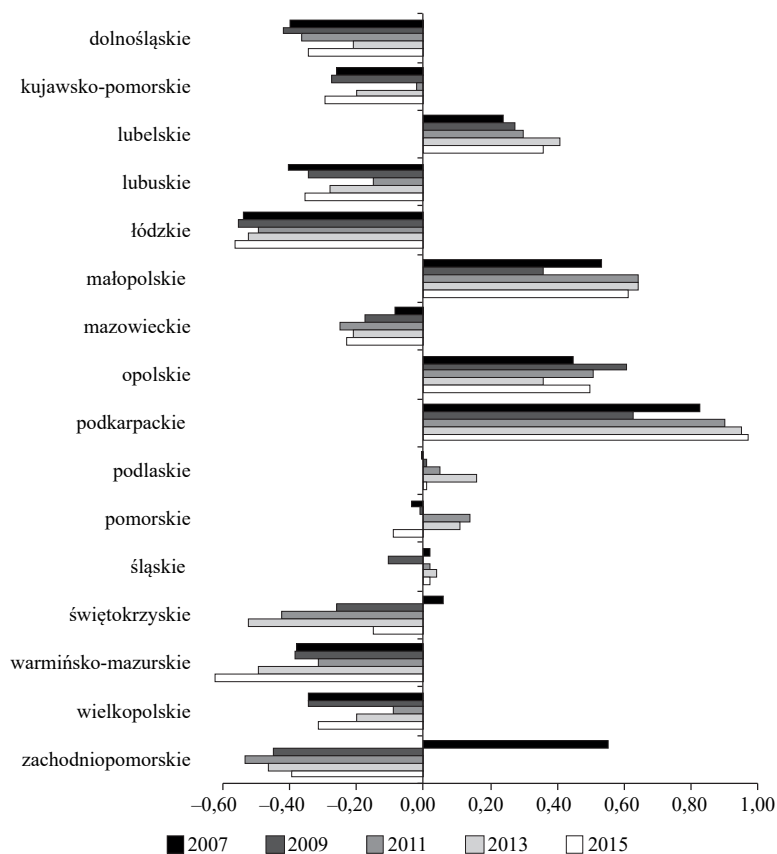
to oznaczać deinstytucjonalizację (prywatyzację) wiary i wpisuje się w obserwowany w krajach zachodnich proces indywidualizacji zachowań religijnych, czyli spadek znaczenia instytucjonalnych form relacji między człowiekiem a Bogiem.

Polską religijność badają też Polskie Generalne Sondaże Społeczne, według których wiarę w Boga deklarowało 62,1% respondentów w 2008 roku (w 1999 roku – 68,4%), a codzienną modlitwę 26,8% (w 1999 roku – 29,3%) [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013, s. 30 i 52]. Natomiast uznanie siebie za osobę religijną w 2008 roku zadeklarowało 76,2% respondentów, a za niereligijną 10,3% (w 1999 roku – odpowiednio 83,6 i 6,6%) [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013, s. 57]. Zauważyć też należy, że od 2007 roku do spadkowego trendu instytucjonalnych zachowań religijnych dołączył także spadek częstości modlitwy w trudnych sytuacjach życiowych i spadek ten pogłębiał się w kolejnych pomiarach. Może to oznaczać, że po okresie „prywatyzacji” wiary zaczął się proces „sekularyzacji”.

W przekroju regionalnym najbardziej „religijnymi” województwami – według *Diagnozy społecznej* – są³¹: podkarpackie, małopolskie, opolskie i lubelskie, gdzie (z wyjątkiem opolskiego) przeważa ludność silnie zakorzeniona od wielu pokoleń.

³¹ W *Diagnozie społecznej* wykorzystywany jest syntetyczny wskaźnik religijności. Stanowi go suma standaryzowanych wartości trzech wskaźników cząstkowych dotyczących: częstości instytucjonalnych praktyk religijnych, uciekania się do modlitwy w trudnych sytuacjach życiowych oraz postrzegania Boga (opatrności) jako jednego z trzech głównych warunków udanego, szczęśliwego życia [Czapiński 2015, s. 266].

Z kolei najmniej religijne są woj. zachodniopomorskie, łódzkie, warmińsko-mazurskie i lubuskie, czyli głównie północno-zachodni pas tzw. ziem odzyskanych, gdzie przeważa ludność napływowa (rysunek 3.44). Ranking ten niewiele się zmienił od 2013 roku.

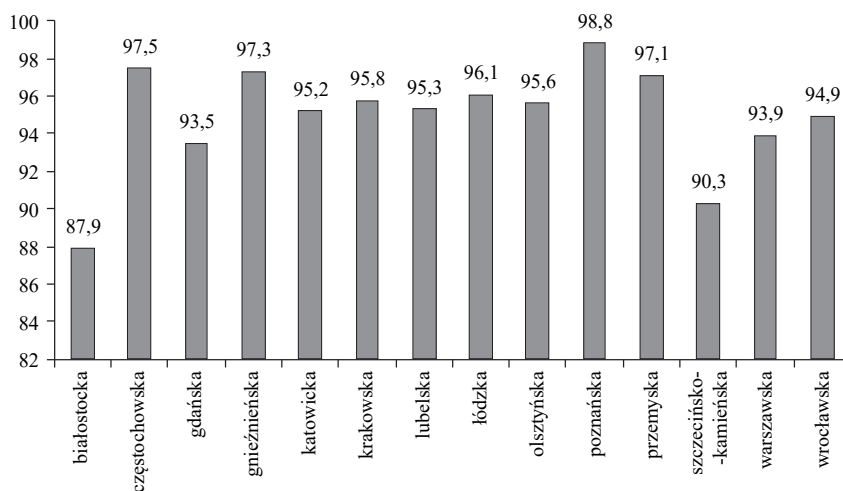


Rysunek 3.44. Wskaźniki religijności w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński 2009, s. 204; 2011, s. 229; 2015, s. 268.

Inaczej przedstawia się przynależność do Kościoła na podstawie danych Instytutu Statystyki Kościoła Katolickiego SAC. Wynika to przede wszystkim z innego podziału przestrzenno-organizacyjnego Kościoła, który dzieli Polskę na metropolie i diecezje.

Według tych danych najwięcej wiernych miały metropolie: poznańska, częstochowska, gnieźnieńska i przemyska, a najmniej białostocka, szczecińsko-kamieńska i gdańska (rysunek 3.45).



Rysunek 3.45. Odsetek wiernych Kościoła Rzymskokatolickiego w Polsce według metropolii (jako % ogółu ludności)

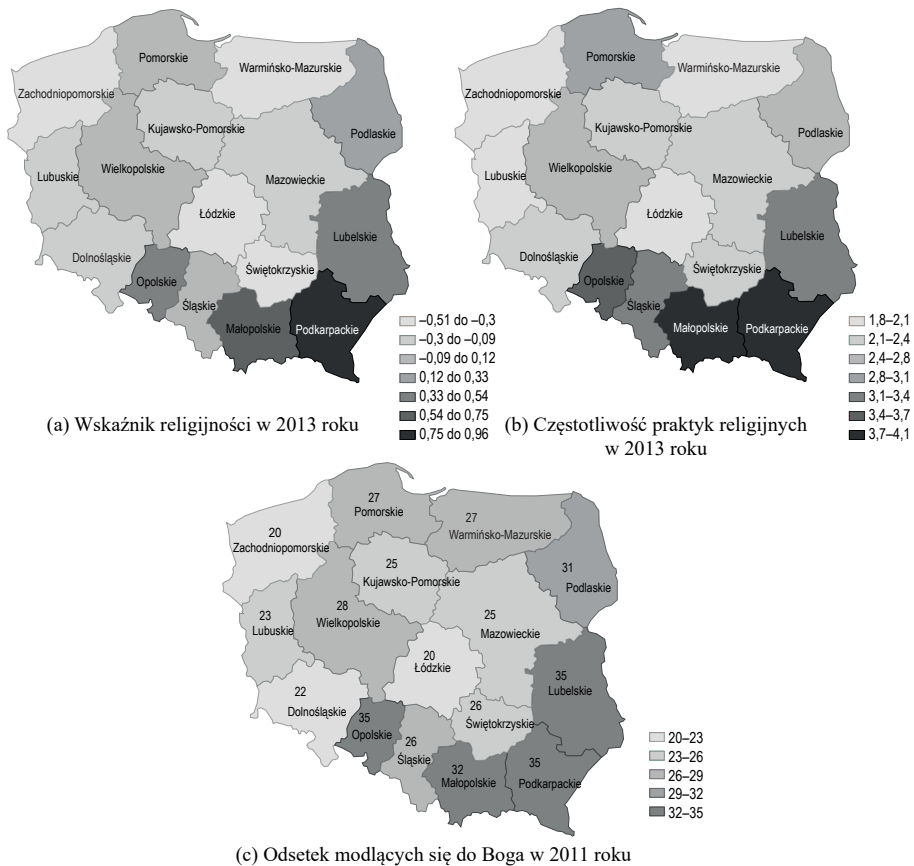
Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2013b, tabl. 35(152), s. 221–222.

Wracając do układu regionalnego w Polsce bazującego na podziale według województw, najwyraźniej od średniej krajowej odstaje woj. podkarpackie, gdzie zaledwie 11% mieszkańców w ogóle nie chodzi do kościoła, a 3/4 bierze udział w nabożeństwach co najmniej 4 razy w miesiącu. Z kolei po drugiej stronie znajduje się woj. zachodniopomorskie, gdzie połowa mieszkańców (50,1%) w ogóle nie chodzi do kościoła, a zaledwie 24,2% bierze udział w uroczystościach religijnych co najmniej 4 razy w miesiącu (ponaddwukrotna różnica w przeciętnej częstości udziału w nabożeństwach między tymi województwami) [Czapiński 2015, s. 266].

Ilustracją tych wyników jest rysunek 3.46 obrazujący regionalne zróżnicowanie polskiej religijności w 2013 roku³². W zakresie odsetka osób modlących się do Boga na tle średniej krajowej wyróżnia się też województwo łódzkie. Średnia dla kraju wynosi 27,3%, a w łódzkim – jedynie 20%. Z kolei w zakresie częstotliwości praktyk religijnych średnia dla kraju w 2013 roku wynosiła 2,61 razy w miesiącu, przy czym najniższe wartości odnotowano w woj. zachodniopomorskim (1,82), łódzkim (1,88) i warmińsko-mazurskim (1,97), a najwyższe – w podkarpackim (4,02), małopolskim (3,71) i opolskim (3,64).

Oceniając znaczenie religii dla zachowań uczestników rynku pracy, przeprowadzono proste badanie korelacji pomiędzy wskaźnikiem religijności i jego składo-

³² Wykorzystano dane dla 2013 roku w celu porównania ich z dostępnymi danymi w Banku Danych Lokalnych dotyczącymi aktywności zawodowej, *gender gap* i przedsiębiorczości w układzie wojewódzkim.



Rysunek 3.46. Regionalne zróżnicowanie religijności w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński 2011, s. 229; 2015, s. 267.

wych (odsetkiem modlących się do Boga i częstością praktyk religijnych) a liczbą osób aktywnych zawodowo, *gender gap* (stanowiącą różnicę między aktywnością zawodową mężczyzn i kobiet) oraz liczbą osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym, którą można potraktować jako przejaw przedsiębiorczości³³.

Przeprowadzona analiza wskazuje, że największe relacje występują między wskaźnikiem religijności i odsetkiem modlących się do Boga a przedsiębiorczością Polaków (tabela 3.13). Badanie pokazało, że w wypadku religijności mamy do czynienia z korelacją na poziomie istotności 0,1³⁴, a w wypadku odsetka modlących

³³ Szerzej opisano to w pracy Beaty Woźniak-Jęchorek [2015b].

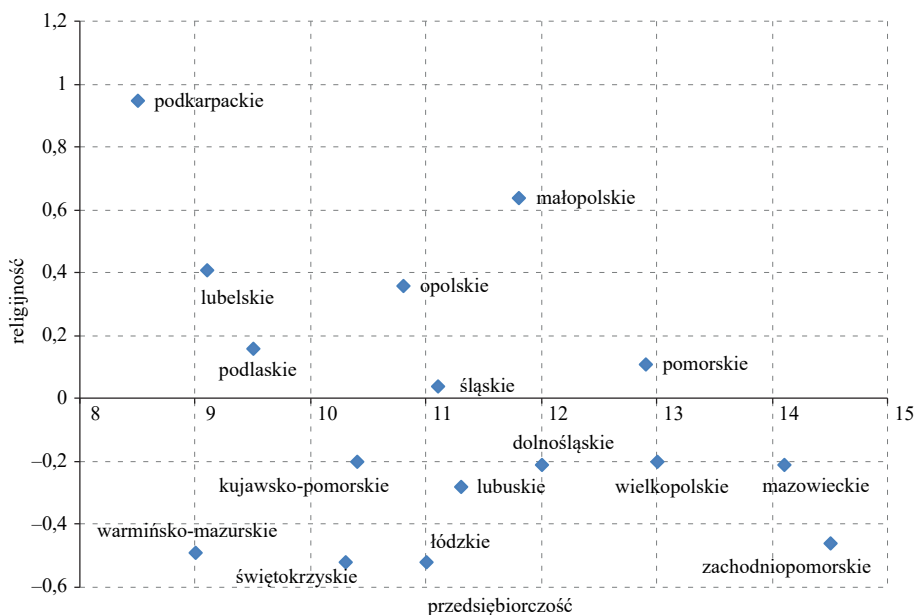
³⁴ Wartość dopuszczalna w badaniach społecznych.

Tabela 3.13. Wyniki korelacji przy poziomie istotności $p = 0,1$

	Aktywność zawodowa	Gender gap	Przedsiębiorczość	Wskaźnik religijności	Odsetek modlących się do Boga	Częstość praktyk religijnych
Aktywność zawodowa	1,000	0,105	0,078	0,200	0,244	0,237
Gender gap	0,105	1,000	0,336	-0,139	-0,030	-0,113
Przedsiębiorczość	0,078	0,336	1,000	-0,431*	-0,532**	-0,354
Wskaźnik religijności	0,200	-0,139	-0,431*	1,000	0,931	0,964
Odsetek modlących się do Boga	0,244	-0,030	-0,532**	0,931	1,000	0,883
Częstość praktyk religijnych	0,237	-0,113	-0,354	0,964	0,883	1,000

* Korelacja na poziomie istotności 0,1; ** korelacja na poziomie istotności 0,05.

Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 3.47. Usytuowanie polskich województw na diagramie religijności i przedsiębiorczości w 2013 roku

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b] i *Diagnozy społecznej* [Czapiński 2015, s. 268].

się do Boga korelacja widoczna jest na poziomie istotności 0,05. Należy przy tym pamiętać, że wskaźnik religijności jest syntetycznym wskaźnikiem będącym sumą standaryzowanych wartości trzech wskaźników cząstkowych: częstości instytucjonalnych praktyk religijnych, uciekania się do modlitwy w trudnych sytuacjach życiowych oraz postrzegania Boga (opatrności) jako jednego z trzech głównych warunków udanego, szczęśliwego życia. Wszystkie te wskaźniki można traktować jako różne przejawy religijności, które składają się na wskaźnik religijności ogółem.

Otrzymane wyniki wskazują, że wraz ze wzrostem przedsiębiorczości, rozumianym jako wzrost liczby osób fizycznych prowadzących działalność gospodarczą na 100 osób w wieku produkcyjnym, maleje religijność (w tym odsetek modlących się do Boga).

Warto spojrzeć jeszcze na graficzne usytuowanie wybranych województw na diagramie religijności i przedsiębiorczości (rysunek 3.47). Największą religijnością charakteryzuje się woj. podkarpackie i jednocześnie na terenie tego województwa najmniej osób prowadzi działalność gospodarczą. Na przeciwnym biegunie sytuuje się woj. zachodniopomorskie z dużą przedsiębiorczością i małą religijnością. Należy przy tym dostrzegać, że przeprowadzone badanie ma charakter wstępny. Trudno bowiem formułować jednoznaczne wnioski bez analizy specyfiki poszczególnych regionów wynikającej z historii, tradycji czy usytuowania geograficznego.

3.4. Konkluzje

Analiza uwarunkowań ekonomicznych, politycznych i kulturowych funkcjonowania krajowego rynku pracy i rynków regionalnych dowodzi istnienia kilku zasadniczych tendencji. Przede wszystkim działanie rynku pracy jest uwarunkowane absorpcją szoków zewnętrznych o charakterze makroekonomicznym. W pierwszej dekadzie XXI wieku Polska wielokrotnie była narażona na oddziaływanie tego typu szoków (przywołać tu należy obniżenie dynamiki eksportu związane z kryzysem rosyjskim w 1998 roku, dalej w latach 2001–2002 – stagnację gospodarczą w Europie Zachodniej czy gwałtowny wzrost cen ropy naftowej na rynkach światowych w latach 1999–2000). Nowe warunki gospodarowania pojawiły się też wraz z kryzysem gospodarczym na świecie, który spowodował przyspieszenie wcześniej występujących strukturalnych trendów. Na poziomie makroekonomicznym wszystkie te zjawiska wymagały odpowiedniego monitoringu, jak też stosownej szybkiej reakcji władz państwowych w polityce gospodarczej.

Na poziomie regionalnym problemem były z kolei zapóźnienia historyczne, możliwości geograficzne oraz podstawy strukturalne lokalnych rynków pracy. W układach przestrzennych wciąż mamy bowiem do czynienia z województwami o niskim poziomie urbanizacji i słabości struktur miejskich, o rolniczym charakterze, gdzie dominuje przestarzała struktura gospodarki i gdzie jeszcze pod koniec lat 90. XX wieku funkcjonowało rolnictwo państwowe, a zwolnieni pracownicy

państwowych gospodarstw rolnych zasilali grono bezrobotnych. Ponadto względy geograficzne (prawie 40% obszarów Polski Wschodniej to tereny definiowane prawnie jako chronione) powodują, że województwa – zwłaszcza „ściany wschodniej” – pozostają w pewnym stopniu wciąż wykluczone z równego rozwoju gospodarczego. W konsekwencji uwarunkowań historycznych i geograficznych kształtuje się też struktura tworzonej produkcji na danych terytoriach. Sektor przemysłowy dominuje w woj. śląskim, opolskim i wielkopolskim, a w sektorze usługowym pierwsze trzy miejsca zajmują kolejno woj. mazowieckie, zachodniopomorskie i pomorskie. Z kolei duży udział pracujących w rolnictwie (dwukrotnie wyższy niż średnio dla całego kraju) dominuje w woj. lubelskim, podlaskim, świętokrzyskim i podkarpackim, czyli w regionach o jednocześnie trudnej sytuacji na rynkach pracy. Struktura produkcji przekłada się przy tym na osiągnięte wyniki gospodarcze i tworzenie warunków dla dalszego rozwoju. W kategoriach ogólnych PKB w ujęciu realnym średnio wzrosło o 70,4%, przy czym najwięcej w woj. dolnośląskim (o 94,1%), mazowieckim (90,2%) i małopolskim (78,7%), a najmniej – w zachodniopomorskim (o 59,1%), kujawsko-pomorskim (60,8%) i warmińsko-mazurskim (61,2%).

Podstawą trwałego wzrostu gospodarczego są inwestycje prorozwojowe oraz nakłady na aktywność badawczo-rozwojową. W zakresie nakładów inwestycyjnych również obserwujemy jednak duże terytorialne nierówności (są one najniższe w woj. opolskim, lubelskim i kujawsko-pomorskim, choć zaskakująco wysokie siódme miejsce zajmuje tu podkarpackie). Podobnie kształtują się nakłady na aktywność badawczo-rozwojową (najniższe nakłady na jednego mieszkańca odnotowują woj. opolskie, lubuskie i świętokrzyskie, wyraźnie odstaje też woj. mazowieckie z nakładami czternastokrotnie wyższymi niż w opolskim). Znaczące, wysokie trzecie miejsce jeśli chodzi o stosunek nakładów do PKB zajmuje z kolei woj. podkarpackie. Jednocześnie charakteryzuje się ono szczególnie niską przedsiębiorczością. Najwięcej przedsiębiorców mieszka bowiem w woj. zachodniopomorskim, mazowieckim i wielkopolskim, a najmniej – właśnie w podkarpackim, warmińsko-mazurskim i lubelskim. Podobnie kształtuje się liczba działających MŚP (najwięcej tego typu podmiotów znajduje się w woj. mazowieckim, najmniej w podkarpackim).

Istnieją zatem w Polsce województwa (lubelskie, podkarpackie i świętokrzyskie), które nadal stoją przed wyzwaniem o charakterze fundamentalnym, na co wpływają: duże znaczenie rolnictwa, niski poziom urbanizacji, słabszy rozwój usług rynkowych, wysokie uzależnienie dużej grupy rodzin od świadczeń społecznych i długotrwałe bezrobocie. W regionach tych znajdują się powiaty, gdzie prawie 100% bezrobotnych stanowią mieszkańcy wsi (w podkarpackim, świętokrzyskim i lubelskim). Ponadto zjawiska te umacniają warunki demograficzne, a w tym – widoczne tendencje depopulacyjne i oznaki starzenia się społeczeństw. W latach 2005–2013 największy spadek ludności w wieku przedprodukcyjnym odnotowano w woj. podkarpackim, podlaskim i warmińsko-mazurskim, natomiast najmniejszy w mazowieckim, łódzkim i śląskim.

Uwarunkowania ekonomiczne wpływały też na uwarunkowania polityczne i *vice versa*. Wśród tych ostatnich szczególnie miejsce zajmują grupy interesu na polskim rynku pracy. Polska to bowiem kraj o specyficznej pozycji tych grup. Jeszcze nie tak dawno, w latach 80. ubiegłego wieku, mieliśmy do czynienia z dużym uzwiązkowaniem. Za pośrednictwem związków zawodowych toczyła się walka o zmianę ustroju. Po przełomie transformacyjnym zaznaczyły się jednak głębokie podziały polityczne między dwoma głównymi centralami związkowymi o odmiennej orientacji politycznej. Przeszkodą w rozwoju polskich związków zawodowych stało się też ich duże rozdrobnienie i brak jednolitego działania ruchu związkowego. Uniemożliwia to skuteczne wypracowanie wspólnego programu działania. Zmiany strukturalne i kulturowo-instytucjonalne, a także zaangażowanie związków w działalność polityczną – zwłaszcza w latach 1999–2001, kiedy NSZZ „Solidarność” przyjął współodpowiedzialność polityczną za cztery reformy rynkowe – doprowadziły też w jakimś stopniu do spadku zaufania do działalności związkowej, którego nie udało się dotychczas w pełni odbudować.

Spadek uzwiązkowania wpływał również na swoiste przyzwolenie dla władz na działania, które zmierzały w kierunku liberalizacji polskiego prawa pracy oraz upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia. Jednocześnie jednak rozwój partnerskich stosunków pracy oraz wzrost elastyczności zatrudnienia były okolicznościami przyczyniającymi się do obniżenia poczucia wspólnego interesu, a tym samym do obniżenia skłonności do zrzeszania się. Ponadto od początku XXI wieku zmienia się model społeczno-ekonomiczny oparty na zasadach *welfare state*, co również ogranicza potrzebę zakładania i działania związków zawodowych.

W konsekwencji między innymi tych zjawisk maleje dynamicznie przynależność do związków zawodowych. Szacunki obecnej skali członkostwa podają, że w 2010 roku liczba związkowców mieściła się między 1,5 mln a 2,4 mln osób. W trzech największych ogólnokrajowych centralach związkowych (NSZZ „Solidarność”, OPZZ i FZZ) członkostwo zadeklarowało 1,87 mln osób. Odnosząc deklaracje do liczby pracujących w IV kwartale 2011 roku (12 568 000 osób), odnotowujemy skalę uzwiązkowania na poziomie 15%. Dodając do tego ok. 600 tys. osób zrzeszonych w „innych” związkach, określić można poziom uzwiązkowania na ok. 17–20% pracującej populacji [Gardawski, Mrozowski i Czarzasty 2012, s. 23].

Zauważmy ponadto, że często nadmiernie roszczeniowy charakter działania istniejących związków i rosnąca konfliktogenność w strukturach tych organizacji ograniczają możliwości współpracy na poziomie centralnym. Wprowadzie w latach 90. ubiegłego wieku stworzono podstawy negocjacji trójstronnych opartych na potrzebie wywierania wpływu przez pracowników na podejmowane decyzje społeczno-polityczne (w tym początkowo w ramach ustawy o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych, a obecnie w ramach Rady Dialogu Społecznego), ale skłonność pracowników i pracodawców do współpracy z władzą państwową wciąż pozostaje niska. Nie umacnia jej również niski poziom zaufania społecznego

do różnych instytucji państwowych, w tym do instytucji rynku pracy, jaki obserwujemy w Polsce. W konsekwencji tych uwarunkowań oraz braku zadowalającego porozumienia między władzą państwową, związkami zawodowymi i organizacjami pracodawców, stopień zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących jest w Polsce bardzo niski i kształtuje się na poziomie 28,9% ogółu pracujących.

Malejąca skala uzwiązkowienia, jak też zachodzące zmiany w działaniu nowych instytucji rynku pracy, wiążą się z wolno zmieniającymi się systemami wartości Polaków. Wśród podstawowych wartości Polacy wymieniają najczęściej zdrowie, w dalszej kolejności udane małżeństwo i zadowolenie z dzieci, a dopiero na czwartej pozycji – pracę. Nie doceniają natomiast wartości wykształcenia, przyjaźni i uczciwości. Tolerancję dla nieuczciwości potwierdza przy tym akceptacja rozwoju szarej strefy w Polsce.

W kategoriach ogólnych badania socjologiczne potwierdzają też, że systemy kulturowe zmieniają się bardzo wolno i jedna – nawet rewolucyjna – dekada przemian społeczno-gospodarczych nie zmienia jeszcze w sposób zasadniczy hierarchii wartości ani tożsamości związanej z afiliacją religijną Polaków.

Rozdział 4

INSTYTUCJE FORMALNE I NIEFORMALNE KRAJOWEGO I REGIONALNYCH RYNKÓW PRACY W POLSCE – IDENTYFIKACJA I DZIAŁANIE

Przekonania ludzi wpływają na dokonywane przez nich wybory, a te z kolei zapoczątkowują zmiany w krajobrazie ludzkim. [...] Struktura rynku gospodarczego odzwierciedla przekonania tych, którzy są w stanie tworzyć reguły gry i którzy wprowadzają reguły mające przynieść pożądane przez nich skutki.

Douglass C. North [2014]

W opracowaniach empirycznych przedstawianych w literaturze przedmiotu (wskazanych w rozdziale drugim) wykorzystuje się różne wskaźniki instytucjonalne. Konstrukcja wielu z nich budzi jednak niemałe wątpliwości. Problem z operacjonalizacją instytucji rynku pracy wiąże się też z dostępnością danych oraz częstotliwością ich pomiaru. Z tego powodu do dalszej analizy wybrano następujące grupy instytucji formalnych rynku pracy: wskaźniki oceniające liberalizację polskiego prawa pracy, dochody ludności oraz system wsparcia w zakresie polityki państwa wobec rynku pracy. Z kolei w zakresie instytucji nieformalnych zanalizowano poziom kapitału społecznego, który jest wyrazem postaw obywatelskich na rynku, w tym na rynku pracy. Ponadto w końcowych fragmentach tego rozdziału przedstawiono skalę zjawiska *gender gap*, czyli różnicę w zatrudnieniu, otrzymywanych płacach i poziomach kwalifikacji między mężczyznami a kobietami. W ujęciu regionalnym – ze względu na brak danych dotyczących wysokości płac mężczyzn i kobiet w układzie przestrzennym – tego typu luka zdefiniowana została jako różnica w aktywności zawodowej lub zatrudnieniu. Jak już podkreślano we Wprowadzeniu, tak rozumiana luka jest z jednej strony efektem niedopasowań instytucjonalnych na rynku pracy, na które wpływają między innymi polityka społeczna (w tym prorodzinna), polityka wobec rynku pracy czy postawy nieformalne uczestników tego rynku. Z drugiej natomiast strony stabilna pozycja kobiet na rynku pracy (wynikająca z czynników ekonomiczno-polityczno-kulturowych) może zostać uznana za swoistą instytucję tego rynku oddziałującą na równowagę instytucjonalną.

4.1. Podstawy formalno-prawne działania rynku pracy

Tradycyjne, formalno-prawne regulacje rynku pracy określają zakres oraz rodzaj wzajemnych praw i obowiązków pracowników, pracodawców, a także państwa. W kategoriach ogólnych obejmują one mechanizmy oraz zasady stanowienia indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy, a także przepisy dotyczące zasad wynagradzania za pracę, w tym kształtowania płacy minimalnej czy szerzej rozwiązań w zakresie systemu kosztów pracy. Normy prawne stanowione przez państwo oraz prowadzona przez państwo polityka rynku pracy tworzą przy tym formalny ład rynku pracy. W ramach tego ładu funkcjonują liczne instytucje-organizacje rynku pracy reprezentujące grupy interesu, jak i bezpośrednio kształtujące zatrudnienie.

Ogólniej przyjmuje się, że instytucje formalne rynku pracy są tym skuteczniejsze, im ściślej ze sobą współdziałają i nawzajem się uzupełniają, a dostosowaniom rynkowym towarzyszą niskie koszty transakcyjne. Dotyczy to również prawa pracy. Dobre prawo pracy to takie, które buduje instytucjonalne podstawy do poprawnego zawiązywania się stosunków pracy.

4.1.1. Liberalizacja prawa pracy

Wraz z przełomem transformacyjnym rozpoczęła się przebudowa instytucjonalna rynku pracy w kierunku jego urynkowienia. Wymagało to stanowienia nowego prawa zarówno w obszarze samego działania rynku pracy, jak i tworzenia licznych instytucji-organizacji, reprezentujących różne grupy interesu działające na polskim rynku pracy. Zmiany prawne, jakie następowały w pierwszej dekadzie XXI wieku, miały niejednokrotnie swoje źródła we wcześniejszych regulacjach. Dlatego też ewolucję liberalizacji prawa pracy dokonującą się w latach 2000–2014 należy przedstawić w kontekście wcześniejszych zmian z lat 90 ubiegłego wieku.

W zakresie prawa pracy, w początkach transformacji podstawową kwestią wymagającą uregulowania stała się definicja bezrobotnego, a w następstwie – także skali i funkcji zasiłków dla bezrobotnych. Przyjęcie Ustawy z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu stworzyło podstawy definicyjne, w świetle których za bezrobotną uznano osobę zdolną do pracy oraz gotową do jej podjęcia, a pozostającą bez pracy, która zarejestrowała się we właściwym dla siebie (rejonowym) urzędzie pracy (i która nie posiadała gospodarstwa rolnego oraz nie prowadziła innej działalności zarobkowej). Początkowo nie wymagano nawet, aby osoba – która nabywała uprawnienia socjalne jako bezrobotna – była w ogóle uprzednio zatrudniona [Jarmołowicz i Woźniak-Jęchorek 2011, s. 198].

Ustawa z 1989 roku wprowadziła jednocześnie „instytucję” zasiłku dla bezrobotnego. Zasiłki te miały konstrukcję degresywną, w tym sensie, że osoby, które wcześniej pracowały (zanim stały się bezrobotne), otrzymywały od 70% wynagrodzenia (w ciągu pierwszych 3 miesięcy bezrobocia), poprzez 50% (w przeciągu następnego półrocza), do 40% (po tym okresie). Określono także „granice” zasił-

ków, uznając, że dolny ich poziom wyznacza wysokość płacy minimalnej, a górny – wynagrodzenie bezrobotnego z okresu jego pracy. Innym ważnym aspektem wskazanych wyżej regulacji prawnych był brak zapisu o maksymalnych terminach pobierania zasiłków, co było jednoznaczne z ich bezterminowością [Kościński i Piekut 2003, s. 193].

Wskazywane wyżej warunki przyznawania i otrzymywania zasiłku oraz jego względnie wysoki poziom w istocie utrzymywały – dla osób, które utraciły pracę – poprzedni „status” materialny, natomiast wcześniej niepracującym – status ten nawet podnosił. Zaistniała sytuacja doprowadziła do szybkiej nowelizacji ustawodawstwa. Już w lipcu 1990 roku ograniczono grupę uprawnioną do pobierania zasiłków poprzez ustanowienie warunku przepracowania przez bezrobotnego w ciągu 12 miesięcy przed zarejestrowaniem się w urzędzie pracy przynajmniej 180 dni (z wyjątkiem niektórych grup społecznych, takich jak absolwenci szkół czy długoletni pracownicy [Ustawa z dnia 27 lipca 1990 roku]). Kolejne nowelizacje ustawy – z dnia 16 października 1991 roku i z dnia 3 października 1992 roku – miały na celu dalsze dostosowywanie istniejących unormowań do ówczesnej sytuacji społeczno-gospodarczej poprzez obniżanie poziomu zasiłków oraz wprowadzanie ograniczeń w ich pobieraniu.

Po przełomie transformacyjnym nastąpiły też istotne zmiany w kształtowaniu się wynagrodzenia za pracę. Płaca stawała się stopniowo „normalną ceną” usługi pracy, kształtującą się głównie na podstawie gry popytu i podaży, chociaż z uwzględnieniem tzw. negocjacji płacowych między pracodawcami i pracownikami oraz ingerencji (regulacji) samego państwa (na przykład co do płacy minimalnej i struktury płac czy wynagrodzeń sfery budżetowej).

Uwolnienie płac w sektorze prywatnym w latach 90. XX wieku wiązało się jednak z tendencją do ich nadmiernego wzrostu, co z kolei „napędzało” inflację od strony kosztowej. W celu unormowania tego problemu państwo zastosowało podatek od ponadnormatywnych wypłat wynagrodzeń¹. Swoją znaczącą rolę odgrywał on aż do połowy lat 90. ubiegłego wieku jako podatek nakładany na te przedsiębiorstwa państwowe, które przekraczały ustalane na bieżąco „dopuszczalne” poziomy wzrostu płac. Mimo że nie obciążał bezpośrednio samych zatrudnionych, a zatrudniające ich przedsiębiorstwa, był zarazem dość skutecznym (ale i wywołującym społecznie negatywny wydźwięk oraz znaczne protesty) narzędziem antyinflacyjnym. Ostatecznie likwidacja tego podatku stała się istotnym i liberalnym „krokiem” w procesie instytucjonalnej przebudowy polskiego rynku pracy oraz swobody w zasadach kształtowania płac w organizacjach gospodarczych [Jarmołowicz i Woźniak-Jęchorek 2011, s. 197].

¹ Warto przy tym zauważyć, że chociaż często był on utożsamiany z planem Balcerowicza jako jeden z elementów polityki antyinflacyjnej, to w rzeczywistości został wprowadzony najpierw jako swoiste obciążenie na tzw. Państwowy Fundusz Aktywizacji Zawodowej, a następnie już jako popiwek (od 1989 roku) [Jarmołowicz 1989, s. 196–200].

Ważne regulacje prawne w sferze płac dotyczyły również poziomu najniższego wynagrodzenia za pracę, który znany był w Polsce już od 1956 roku [MPiPS 2010]. Zmieniała się jednak jego rola w systemie płac oraz w przyznawaniu innych świadczeń z tytułu pracy. W okresie bezpośrednio poprzedzającym przełom transformacyjny (od lipca 1986 roku do sierpnia 1990 roku) wysokość najniższego wynagrodzenia stanowiła jednocześnie najniższą stawkę wynagrodzenia zasadniczego w najniższej kategorii zaszeregowania. Przyjęcie takiego założenia powodowało, że przy każdorazowym podnoszeniu płacy minimalnej rosły również wynagrodzenia pracowników lepiej zarabiających. Skutki takich regulacji musiały być przy tym „pokrywane” z zakładowego funduszu wynagrodzeń, co w zasadzie ograniczało prowadzenie przez przedsiębiorstwa bardziej ekspansywnej polityki płacowej. Z tego też względu od 1 września 1990 roku przyjęto nową zasadę ustalania najniższego wynagrodzenia jako kwoty pełnego wynagrodzenia gwarantowanego pracownikom za pełny miesięczny wymiar czasu pracy, niezależnie od posiadanych przez nich kwalifikacji i zaszeregowień osobistych, a także niezależnie od liczby i rodzaju składników wynagrodzeń stosowanych w zakładach pracy [Jarmołowicz i Woźniak-Jęchorek 2011, s. 197–198].

Regulując kwestię minimalnych dochodów, należało również rozwiązać problemy socjalne rosnącej grupy bezrobotnych. W tym celu w marcu 1994 roku wprowadzono tzw. zasiłki przedemerytalne przysługujące bezrobotnym, którzy zamieszkiwali w rejonach zagrożonych wysokim bezrobociem, posiadali długoletni staż pracy oraz zostali zwolnieni z pracy z przyczyn dotyczących zakładu pracy [Ustawa z dnia 10 marca 1994 roku].

Kolejne istotne zmiany w prawie pracy zostały wprowadzone Ustawą z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu. Regulacja ta – oprócz zmian warunków uzyskania statusu bezrobotnego, wprowadziła też – w celu motywowania bezrobotnych do aktywnego poszukiwania pracy, upoważnienie dla odpowiednich organów władzy do pozbawienia statusu bezrobotnego tych, którzy trzykrotnie odmówili (bez uzasadnionej przyczyny) przyjęcia propozycji odpowiedniego zatrudnienia, wykonywania prac interwencyjnych czy robót publicznych.

W kategoriach ogólnych, trzy wymienione ustawy (z 1989, 1991 i 1994 roku) oraz ich liczne nowelizacje stanowiły podstawę zmian prawa pracy w Polsce w początkach transformacji. Ich podstawowym celem było jednak przede wszystkim zapewnienie bezpieczeństwa bezrobotnym. Powszechna jest przy tym opinia, że ustawy te cechowały się „dużą objętością, nadmierną szczegółowością, wewnętrzną niespójnością, brakiem generalnej koncepcji, staranności legislacyjnej i stabilności, a także nieadekwatnością do bieżącej sytuacji na rynku pracy oraz brakiem nowoczesnego, systemowego podejścia do zadań państwa w zakresie polityki rynku pracy” [Szyłko-Skoczny 2006, s. 49].

Dalej, w latach 1995–1996 konsekwentnie kontynuowano politykę zmierzającą do różnicowania zasiłków oraz rozszerzania programów umożliwiających aktywizowanie bezrobotnych, w tym zwłaszcza absolwentów [Ustawa z dnia

22 grudnia 1995 roku]. W szczególności restrykcyjne zmiany – wobec wcześniejszej „liberalnej” polityki regulacji rynku pracy, wprowadziła Ustawa z dnia 6 grudnia 1996 roku, mająca na celu przede wszystkim przebudowę systemu świadczeń socjalnych (poprzez racjonalizację zasad przyznawania i wypłacania zasiłków). W rezultacie wprowadzonych regulacji pozbawiono statusu „bezrobotnego” osoby pobierające zasiłek przedemerytalny lub świadczenie przedemerytalne, jak też osoby podejmujące zatrudnienie bez względu na wymiar czasu pracy i wysokość osiąganego dochodu oraz bezrobotnych, którzy nie stawili się na wezwanie urzędu pracy i nie usprawiedliwili nieobecności przez okres trzech miesięcy. Ważną zmianą było również uzależnienie okresu wypłaty zasiłku od stopy bezrobocia występującej na obszarze działania właściwego urzędu pracy, która obowiązuje do dnia dzisiejszego.

Oprócz zasiłków dla bezrobotnych, ochronę socjalną dla osób długotrwale bezrobotnych w starszym wieku stanowiły też zasiłki i świadczenia przedemerytalne [Ustawa z dnia 16 października 1991 roku]. Od 1 stycznia 1997 roku świadczenia te wprowadzono w miejsce wcześniejszych emerytur dla pracowników posiadających długoletni staż pracy, wypłacając je do czasu uzyskania pełnych praw do emerytury [Ustawa z dnia 6 grudnia 1996 roku]. Co ciekawe, osoby uprawnione do zasiłku i świadczenia przedemerytalnego nie były jednak zarazem rejestrowane w ewidencji urzędów pracy jako bezrobotne (co pozwoliło tym samym „skutecznie obniżyć” statystykę bezrobocia).

Po 1 stycznia 2002 roku zlikwidowano obie powyższe formy pomocy bezrobotnym, wprowadzając w to miejsce tylko jedno świadczenie przedemerytalne i to na innych niż poprzednio zasadach. Należało się ono tylko osobie ze statusem bezrobotnej i prawem do zasiłku z tego tytułu, która do dnia rozwiązania stosunku pracy z przyczyn leżących po stronie zakładu pracy była zatrudniona przez co najmniej sześć miesięcy.

Ochrona dochodów bezrobotnych dokonywała się również przy wykorzystywaniu jeszcze innego instrumentu polityki rynku pracy, a mianowicie możliwości przechodzenia na wcześniejsze emerytury. Uprawnienie takie zyskały kobiety w wieku 55 lat (ze stażem pracy co najmniej 30 lat) oraz mężczyźni (o 40-letnim stażu pracy), jak i kobiety (o 35-letnim stażu), o ile byli oni zwalniani z pracy w ramach zwolnień grupowych. Ponadto niektóre grupy zawodowe w ogóle miały zagwarantowany ustawowo niższy – niż powszechnie obowiązujący – wiek emerytalny [Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 roku].

Wiek emerytalny stał się też przedmiotem szczególnej dyskusji w drugiej dekadzie XXI wieku. Wynikało to ze zmian demograficznych i problemów z zachowaniem zastępowalności pokoleń oraz odpowiedniego obciążenia demograficznego osób pracujących. W rezultacie 11 maja 2012 roku uchwalona została nowelizacja ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych (FUS), która podniosła wiek emerytalny kobiet i mężczyzn do 67. roku życia. Ustawa ta

przewiduje, że kobiety osiągną docelowy wiek emerytalny w 2040 roku (dotyczy to kobiet urodzonych po 30 września 1973 roku). Natomiast w przypadku mężczyzn docelowy wiek emerytalny zostanie osiągnięty w 2020 roku i obejmie mężczyzn urodzonych po 30 września 1953 roku. Jednocześnie ustawa pozwala przejść na wcześniejszą – tzw. częściową emeryturę (stanowiącą 50% podstawowego świadczenia). Kobiety mają do tego prawo w wieku 62 lat, a mężczyźni po ukończeniu 65 lat. Wprowadzono też w miejsce wcześniejszych emerytur – emerytury pomostowe, które przysługują osobom z odpowiednim stażem pracy o szczególnym charakterze² lub w szczególnych warunkach³.

Wraz z postępami transformacji oraz stworzeniem podstaw prawnych dla podstawowych kategorii działania rynku pracy, a także z wprowadzaniem, przekształcaniem i dostosowywaniem do bieżącej sytuacji gospodarczo-społecznej, różnych instrumentów ochrony bezrobotnych, kluczową kwestią do rozwiązania w prawie pracy stała się organizacja rynku pracy, czyli wprowadzenie określonych instytucji-organizacji tego rynku. W tym zakresie szczególnie istotna stała się Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która zakładała modyfikację instytucji i instrumentów rynku pracy. Przyjęto regulacje, które miały sprzyjać promocji zatrudnienia, a w katalogu podstawowych usług rynku pracy oferowanych przez publiczną administrację pracy (głównie powiatowe urzędy pracy) znalazły się: pośrednictwo pracy, usługi EURES, poradnictwo zawodowe i informacja zawodowa, pomoc w aktywnym poszukiwaniu pracy oraz organizacja szkoleń. Stworzono też nowy publiczno-niepubliczny model współdziałania różnych podmiotów rynku pracy, który miał wyzwolić konkurencję na rynku pracy, zwiększyć elastyczność i intensywność działań oraz ułatwić ich dostosowanie do specyficznych potrzeb, szczególnie bezrobotnych. Ustawa miała także zwiększyć selektywność instrumentów aktywizacji bezrobotnych oraz zmniejszyć ich ochronę socjalną. Wprowadzono zasadę, że jeśli dla zainteresowanych ofertą zatrudnienia lub inną pracą zarobkową takiej oferty nie ma, to powinni oni otrzymywać propozycję uczestnictwa w jednej z wielu form aktywizacji zawodowej, takich jak: staż, przygotowanie zawodowe dorosłych, szkolenie, uczestnictwo w klubie pracy, uczestnictwo w programie specjalnym

² Są to prace wymagające szczególnej odpowiedzialności oraz szczególnej sprawności psychofizycznej, których możliwość należytego wykonywania w sposób niezagrażający bezpieczeństwu publicznemu, w tym zdrowiu lub życiu innych osób, zmniejsza się przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Na przykład są to prace maszynistów trakcyjnych, kierowców pojazdów uprzywilejowanych, prace operatorów żurawi wieżowych czy prace członków załóg ratownictwa medycznego.

³ Są to między innymi prace pod ziemią, na wodzie, pod wodą, w powietrzu w warunkach gorącego/zimnego mikroklimatu, bardzo ciężkie prace fizyczne, prace w warunkach podwyższonego ciśnienia atmosferycznego, ciężkie prace fizyczne związane z bardzo dużym obciążeniem statycznym. Wśród nich wyróżniamy prace rybaków morskich, prace w powietrzu, wykonywane na statkach powietrznych przez personel pokładowy, prace garbarskie, ciężkie prace fizyczne czy prace w podziemnych kanałach ściekowych.

lub w programie integracji społecznej. Ponadto odmowa uczestnictwa w proponowanych formach tej aktywizacji „skutkowała” wyłączeniem osoby odmawiającej z rejestru urzędu pracy. Ustawa z 2004 roku wprowadziła w miejsce dotychczasowych pożyczek udzielanych pracodawcom lub bezrobotnym na tworzenie nowych miejsc pracy – bezzwrotne dotacje na działalność gospodarczą. Z kolei dla specyficznych grup bezrobotnych (marginesowych) wprowadzono przygotowanie zawodowe w miejscu pracy (trwające do sześciu miesięcy), które polegać miało na zdobywaniu nowych kwalifikacji i umiejętności zawodowych przez praktyczne wykonywanie zadań na stanowisku pracy.

Znaczenia nabrały zatem działania wspierające aktywne poszukiwanie zatrudnienia, w tym szkolenia z zakresu umiejętności poszukiwania pracy, zajęcia aktywizacyjne oraz ułatwienia w dostępie do informacji i elektronicznych baz danych [Szyłko-Skoczny 2006, s. 50–53].

Następnie, w 2005 roku, nowelizacja ustawy o promocji zatrudnienia z 2004 roku wprowadziła kolejne dwa nowe, specyficzne instrumenty wspierające zatrudnienie bezrobotnych [Ustawa z dnia 28 lipca 2005 roku]. Pierwszym była umowa aktywizacyjna, która miała zachęcać bezrobotnego i pracodawcę do legalnego zatrudnienia w gospodarstwie domowym (w charakterze pomocy domowej lub opieki do dziecka) na podstawie umowy o świadczenie usług⁴. Dodatkowym atutem tego rozwiązania miało być otrzymanie przez osobę zatrudniającą podstawy do dokonywania odliczeń od podatku dochodowego.

Drugim specyficznym instrumentem było skierowanie bezrobotnego bez prawa do zasiłku, korzystającego ze świadczeń pomocy społecznej, do wykonywania prac użytecznych na rzecz gminy w wymiarze 10 godzin tygodniowo. Jednocześnie w sytuacji, gdy bezrobotny nie ma prawa do zasiłku, państwo gwarantowało świadczenie w wysokości nie niższej niż 6 zł za każdą godzinę wykonywanej pracy [Szyłko-Skoczny 2006, s. 54].

Oba instrumenty ze względu na opór społeczny (przeszkody o charakterze biurokratycznym i niskie stawki płacowe po odliczeniu obciążeń podatkowych) spotkały się jednak z brakiem szerszego zainteresowania ze strony społeczeństwa.

Wcześniej, tj. w 2003 roku, uregulowano też w odrębnych ustawach (w Ustawie z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym oraz w Ustawie z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i wolontariacie), wykorzystanie innych instrumentów aktywizacji bezrobotnych. Zatrudnienie socjalne oznacza przy tym zapewnienie określonym grupom osób (na przykład bezrobotnym, bezdomnym, uzależnionym) możliwości uczestnictwa w zajęciach prowadzonych w centrach i klubach integracji społecznej lub podjęcia zatrudnienia wspieranego [Miżejewski 2003, s. 194–205]. Natomiast wolontariat miał być formą zdobycia doświadczenia zawodowego oraz przyczynić się do uzyskania trwałego zatrudnienia. Polega on na świadczeniu pracy (ale bez stosunku pracy) na rzecz organizacji

⁴ Stosuje się tu przepisy Kodeksu cywilnego o umowach zlecenia.

pozarządowych – w sferze działalności pożytku publicznego, jednostek organizacyjnych podległych organom administracji publicznej czy organizacji międzynarodowych [Szytko-Skoczny 2006, s. 55].

W początkach XXI wieku, obok zmian ustawowych, również Kodeks pracy [Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku]⁵ był przedmiotem wielokrotnych zmian. Jego liczne nowelizacje w początkowym okresie miały na celu ochronę pracowników, ale z czasem zostały wyhamowane na rzecz zmian o charakterze deregulacyjnym [Rymsza 2005, s. 27–28, 31].

Na przykład w 2004 roku wprowadzono zmiany, które sankcjonowały skrócony tydzień pracy, pracę w weekendy czy przerywany i zadaniowy czas pracy. Objęto także ochroną prawną pracowników zatrudnionych w ograniczonym wymiarze, polegającą na wymogu równych obowiązków i wynagrodzenia pracowników niepełno- i pełnoetatowych, a także obligującą pracodawców do respektowania preferencji pracowników co do wymiaru wykonywanej pracy.

Wcześniej, w latach 2002–2003, wprowadzono wiele zmian w prawie pracy, mających na celu ułatwienie kobietom na urloпах wychowawczych podtrzymywanie kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Polegały one na możliwości podziału urlopu na części, zamiany prawa do urlopu wychowawczego na skrócony wymiar czasu pracy oraz podjęcie pracy lub nauki podczas urlopu [Baranowska i Lewandowski 2008, s. 65].

Ponadto początek XXI wieku to również okres wprowadzania niestandardowych form organizacji i zarządzania czasem pracy, takich jak: telepraca, outsourcing, *work-sharing*, *job-sharing*, *jobsplitting*, zadaniowy czas pracy, równoważny czas pracy, przerywany czas pracy, praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa, indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy, praca weekendowa czy praca na wezwanie.

Ważnym krokiem w zakresie uelastyczniania prawa pracy było też uchwalenie Ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych, regulującej umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy. Jak wcześniej określono w rozdziale trzecim niniejszej rozprawy, praca tymczasowa polega na kierowaniu przez agencje zatrudnienia pracowników do pracodawcy-użytkownika w celu wykonania zadań zleconych przez tegoż pracodawcę.

Początek XXI wieku to również okres zmian zasad ustalania wysokości najniższego wynagrodzenia w Polsce zapisanych w Ustawie z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę. Do 1990 roku wysokość

⁵ Kodeks pracy składa się z piętnastu działów, które dotyczą odpowiednio: przepisów ogólnych, stosunku pracy, wynagrodzenia za pracę i innych świadczeń, obowiązków pracodawcy i pracownika, odpowiedzialności materialnej pracownika, czasu pracy, urlopów pracowniczych, uprawnień pracowników związanych z rodzicielstwem, zatrudniania młodocianych, bezpieczeństwa i higieny pracy, układów zbiorowych pracy, rozpatrywania sporów o roszczenia ze stosunku pracy, odpowiedzialności za wykroczenia przeciwko prawom pracownika, przedawnienia roszczeń i przepisów końcowych.

tego wynagrodzenia ustalała Rada Ministrów w drodze uchwały, podczas gdy od 1990 roku o jego wysokości stanowiły zarządzenia ministra pracy i polityki społecznej, a dopiero po 2002 roku ustawowo uregulowano, że wielkość tego wynagrodzenia uzgadniana będzie przez Komisję Trójstronną (obecnie Rada Dialogu Społecznego) w ramach negocjacji między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i władzą państwową [MPiPS 2010]⁶.

Z kolei druga dekada XXI wieku to okres walki z kryzysem gospodarczym na świecie. W ramach zabezpieczenia rynku pracy przed skutkami tego zjawiska przyjęto dwie ustawy mające na celu ochronę bytu pracowników lub zabezpieczenie miejsc pracy. Były to Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 roku o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę, oraz Ustawa z dnia 11 października 2013 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy. Celem tej ostatniej jest umożliwienie przedsiębiorcom, u których przejściowo pogorszyły się warunki prowadzenia działalności gospodarczej, skorzystania ze wsparcia finansowego w postaci dopłat z Funduszu Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych na rzecz ochrony miejsc pracy pracowników zagrożonych zwolnieniami, a także sfinansowania kosztów szkoleń tych pracowników z Funduszu Pracy.

Z szerszej perspektywy Polska, wchodząc do struktur Unii Europejskiej w 2004 roku, przyjęła też zobowiązanie do realizowania postulatów wspólnoty w zakresie dostosowywania prawa pracy i wprowadzania określonych instrumentów polityki gospodarczej. Wytyczne te nabrały szerszego znaczenia od 2008 roku, kiedy to Unia zaczęła „jednoczyć siły” w walce z kryzysem gospodarczym. W ostatnich latach najważniejszym dokumentem wyznaczającym cele w zakresie funkcjonowania gospodarki Polskiej i rynku pracy stała się nowa strategia Unii na rzecz wzrostu gospodarczego „Europa 2020”, będąca następcą – tylko częściowo skutecznej – strategii lizbońskiej [Labour Market Developments in Europe 2013, s. 45]. Jej głównym celem jest zapewnienie wzrostu gospodarczego, który ma być jednocześnie „inteligentny” – dzięki dodatkowym inwestycjom w dziedzinie edukacji, badań i innowacji; „zrównoważony” – jako zmierzający w kierunku gospodarki niskoemisyjnej; a także „sprzyjający włączeniu społecznemu” – wskutek zmniejszania ubóstwa poprzez tworzenie nowych miejsc pracy (określono przy tym cel zatrudnieniowy dla ludności w wieku 20–64 lat na poziomie 75%) [European Commission 2010].

W celu realizacji tej strategii Unia Europejska wprowadziła w latach 2011–2012 wiele poważnych, szeroko zakrojonych reform rynku pracy. Reformy te dotyczyły przede wszystkim krajów korzystających ze szczególnej pomocy finansowej (takich jak Grecja czy Portugalia), ale również gospodarek, które odnotowały problemy

⁶ Nadal jednak minister wydaje rozporządzenia w sprawie warunków wynagradzania za pracę i przyznawania innych świadczeń związanych z pracą dla pracowników zatrudnionych w państwowych jednostkach sfery budżetowej.

na rynkach obligacji i przepływów kapitałowych (Hiszpania, Włochy, Słowenia) czy państw z dużym spadkiem konkurencyjności (na przykład Francja) [Labour Market Developments in Europe 2013, s. 51].

W wymienionych krajach reformy dotyczyły usług publicznych (EPSU), systemów stosunków pracy oraz indywidualnego i zbiorowego prawa pracy (w tym czasu pracy, nietypowych form zatrudnienia oraz prawnej ochrony zwolnienia, jak również systemów negocjacji zbiorowych) [Clauwaert i Schömann 2012; Schömann 2014, s. 23].

Obecna strategia Unii Europejskiej na rzecz wzrostu gospodarczego sprzyjającego zatrudnieniu zakłada przy tym następujące priorytety [Labour Market Developments in Europe 2013, s. 57]:

- wzmocnienie inwestycji w edukację, badania i innowacje, a także wzrost zasięgu i skuteczności służb zatrudnienia w ramach realizacji aktywnej polityki rynku pracy, poprzez: szkolenia dla bezrobotnych, programy dla młodzieży czy kształcenie ustawiczne;
- dążenie do modernizacji systemów ochrony socjalnej poprzez ograniczenie dostępu do wcześniejszych emerytur i umożliwienie dłuższego życia zawodowego, a także poprzez monitorowanie wpływu zasiłków dla bezrobotnych na poszukiwanie pracy;
- znaczne zmniejszenie obciążeń podatkowych pracy, zwłaszcza pracowników nisko opłacanych w krajach, gdzie obciążenia podatkowe są stosunkowo wysokie i hamują tworzenie nowych miejsc pracy;
- dalszą modernizację rynków pracy poprzez uproszczenie przepisów prawa pracy, zwłaszcza dotyczących elastycznych form pracy;
- monitorowanie wpływu systemów wynagradzania za pracę, w szczególności mechanizmów indeksacji.

W kategoriach szczegółowych w ramach zaleceń dla poszczególnych państw (ang. *the country-specific recommendations*) uzgodnionych na lata 2013–2014 proponuje się między innymi tworzenie warunków do zwiększenia udziału w rynku pracy grup słabiej reprezentowanych, w tym: kobiet (Austria, Niemcy, Węgry, Malta, Holandia, Polska, Słowacja), osób starszych (Austria, Belgia, Bułgaria, Finlandia, Francja, Luksemburg, Polska), emigrantów (Austria, Belgia, Szwecja) i osób o niskich kwalifikacjach (Bułgaria, Szwecja). Niektórym państwom członkowskim zaleca się także reformy podatkowe w celu zmniejszenia obciążeń podatkowych dla osób o niskich dochodach (Austria, Belgia, Czechy, Francja, Łotwa, Słowacja). W 2013 roku sformułowano też zalecenia dla Belgii, Luksemburga, Finlandii, Francji i Słowenii, aby na nowo podjęły starania w celu zreformowania systemów wynagradzania za pracę – w tym indeksacji płac lub/i systemów ustalania płac minimalnych.

Kolejną ważną inicjatywą Unii Europejskiej jest Pakiet Inwestycje Społeczne (ang. *The Social Investment Package*) z lutego 2013 roku. Pakiet ten oparto na założeniu, że polityka społeczna powinna wzmacniać zdolność ludzi do radzenia

sobie z zagrożeniami w toku życia już od najmłodszych lat oraz zwiększać aktywne uczestnictwo w rynku pracy.

Częścią pakietu socjalnego jest też pakiet Zatrudnienie Młodzieży z grudnia 2012 roku. Pakiet ten zawiera zalecenia do wprowadzenia systemów gwarancji dla młodzieży, podniesienie jakości staży i praktyk (ang. *quality framework for traineeships*) oraz stworzenie europejskiego porozumienia w zakresie przejścia „ze szkoły do pracy” poprzez wzrost jakości i dostępności praktyk oraz szkoleń dla młodzieży [Labour Market Developments in Europe 2013, s. 58].

Podsumowując, możemy stwierdzić, że priorytetem wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej są obecnie reformy strukturalne i instytucjonalne mające na celu poprawę warunków działania rynku pracy. Reformy powinny podnieść elastyczność wewnętrzną i zewnętrzną rynków pracy, a także ułatwić przepływy na tym rynku [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015, s. 177–199]. Tym samym Unia, stwarzając cele strategiczne, wyznacza też ramy dla liberalizacji polskiego rynku pracy.

W ramach konkretnych dostosowań polskiego prawa pracy do wyzwań europejskich wprowadzono – na przykład w 2014 roku – zmiany regulacyjne z zakresie funkcjonowania urzędów pracy. Wśród nich na uwagę zasługuje przede wszystkim metoda profilowania pomocy dla bezrobotnych, a dzieląca bezrobotnych na trzy grupy [Rozporządzenie MPiPS z dnia 14 maja 2014 roku]:

- bezrobotnych aktywnych – osoby dobrze przygotowane do podjęcia pracy, wymagające jedynie przedstawienia im przez doradcę konkretnych ofert od pracodawców;
- bezrobotnych wymagających wsparcia – osoby zniechęcone, mające obniżoną motywację do szukania pracy, na których umiejętności nie ma już zapotrzebowania na rynku pracy; zanim dostaną konkretną ofertę pracy, muszą podnieść swoje kwalifikacje w ramach szkolenia lub stażu;
- bezrobotnych oddalonych od rynku pracy – osoby długotrwale bezrobotne, z reguły słabo wykształcone, rejestrujące się głównie dla ubezpieczenia zdrowotnego, jak też często odmawiające przyjęcia oferty pracy, bo już pracują w szarej strefie; żeby z kolei im pomóc, konieczna jest współpraca urzędu pracy z ośrodkiem pomocy społecznej, zaangażowanie się lokalnych organizacji pozarządowych, a także wsparcie ze strony prywatnych agencji zatrudnienia.

Ostatnie lata to również okres dostosowywania polskich norm prawnych w zakresie wynagradzania za pracę do aktualnych regulacji unijnych. Unia Europejska nie posiada kompetencji w zakresie kształtowania poziomu wynagrodzeń, bowiem traktaty z Maastricht, Amsterdamu i Lizbony wykluczyły w ogóle płace z kompetencji wspólnotowych. Niemniej jednak w pierwszej dekadzie nowego tysiąclecia powróciła w Unii debata na temat koordynacji polityki płacy minimalnej [Woźniak-Jęchorek 2015a]. Spowodowane to zostało – przede wszystkim – rozszerzeniem Unii i obawami o różnice w konkurencyjności płacowej między nowymi i stary-

mi państwami członkowskimi. Pojawiły się przy tym niepokoje, że niskie żądania płacowe pracowników z nowej Unii mogłyby przyczynić się do dumpingu płacowego na wspólnym rynku pracy. Ponadto, dyskusja o płacy minimalnej nasiliła się w wyniku kryzysu gospodarczego i konieczności osiągnięcia wysokiej konkurencyjności Europy w konfrontacji z gospodarką globalną.

Dlatego też wraz z przyjęciem Paktu Euro Plus w marcu 2011 roku płace zostały oficjalnie uznane za jedną z głównych zmiennych podlegających regulacjom w celu przeciwdziałania nierównowadze gospodarczej i podniesieniu konkurencyjności Europy. Bezpośrednie formy interwencji organów Unii Europejskiej w obszarach krajowej polityki płacowej poszczególnych państw obserwujemy jednak tylko w krajach zależnych od międzynarodowych pożyczek z Unii i Międzynarodowego Funduszu Walutowego. W pozostałych przypadkach przyjęto jedynie, że w ramach programu „European Economic Governance”, nastąpi systematyczny nadzór nad krajowymi podwyżkami płac. Tym samym zalecenia dotyczące ustalania wynagrodzeń krajowych stały się normalnym elementem polityki europejskiej. Jest to szczególnie istotne w przypadku płac minimalnych wywierających silny wpływ na krajową strukturę płac i stopień dyspersji wynagrodzeń. Uznano bowiem, że w wielu krajach europejskich – szczególnie tych o stosunkowo słabych układach zbiorowych pracy – płace minimalne mają charakter sygnalizacyjny dla ogólnego wzrostu płac⁷ [Schulten 2012a, s. 85; por. też Schulten 2012b].

W ostatnich latach pojawiła się też dyskusja o minimalnej stawce godzinowej za pracę i jej ewentualnych konsekwencjach dla rynku pracy. Jest to związane po pierwsze ze zwiększającym się udziałem sektora usług w liczeniu produktu krajowego, a po drugie z rozwojem pracy atypowej, wykonywanej na podstawie innych umów niż etatowe. Przyjmuje się przy tym argumentację, że płaca godzinowa to rozwiązanie, które pozwoliłoby wszystkim osobom pracującym zagwarantować określone minimum socjalno-bytowe i tym samym zrealizować jeden z postulatów strategii „Europa 2020” odnoszący się do lepszego „włączenia społecznego” na skutek zmniejszenia ubóstwa.

4.1.2. Wskaźniki instytucjonalne liberalizacji prawa pracy

W analizach instytucjonalnych problemem jest wybór jednego wskaźnika, który umożliwiłaby łączną ocenę zmian instytucjonalnych. W zakresie oceny liberalizacji prawa pracy można się posłużyć trzema miernikami:

⁷ Debata, która się obecnie toczy na poziomie UE, odnosi się do trzech obszarów: trybu regulacji (twarde vs. miękkie prawo wg terminologii wspólnotowej), zakresu unormowania (poziom vs. system – model z krajów, w których płace minimalne określone są przez regulacje rządowe i określone ustawowo vs. model, gdzie płace minimalne są przedmiotem rokowań zbiorowych) oraz określenia poziomów docelowych (50 lub 60% płacy średniej lub PKB *per capita* albo PKB na pracownika) [Fernandez-Macias i Vacas-Soriano 2014, s. 93; Vaughan-Whitehead 2010; Rasmussen i Delors 2006].

- indeksem prawnej ochrony pracowników (EPL) opracowanym przez OECD;
- indeksem elastyczności rynku pracy obliczanym przez Światowe Forum Ekonomiczne (od 2006 roku);
- indeksem wolności gospodarczej na rynku pracy opracowanym przez Heritage Foundation (publikowanym od 2005 roku).

4.1.2.1. Prawna ochrona zatrudnienia

Jak wynika z rozdziału drugiego niniejszej pracy, jednym z przykładów instytucji rynku pracy są regulacje prawne dotyczące ochrony pracowników. Określają one formę i warunki świadczenia pracy oraz zmniejszają niepewność osób pracujących co do utrzymania pracy i uzyskiwania z niej dochodu [Baranowska i in., za: Pilc 2014b, s. 159]. Stanowią zatem formę ochrony pracowników przed ryzykiem poniesienia kosztów utraty pracy i jako takie mogą być traktowane jako pewien substytut systemu zasiłków dla bezrobotnych [Boeri i van Ours 2008, s. 216; Algan i Cahuc 2009]. O ile jednak koszty systemu zasiłków dla bezrobotnych są zazwyczaj ponoszone – poprzez system podatkowy – przez wszystkich uczestników rynku pracy, o tyle koszty prawnej ochrony zatrudnienia przerzucane są na pracodawców [Boeri i van Ours 2008, s. 205; Pilc 2014b, s. 160]. Stąd też w wyniku zwiększania prawnej ochrony zatrudnienia wydłużeniu powinny ulec zarówno okresy zatrudnienia poszczególnych osób, jak i okresy pozostawania na bezrobociu [OECD 2004, s. 76], a także sama struktura zatrudnienia i bezrobocia (wzrost udziału w bezrobociu ogółem osób młodych, słabo wykształconych i długookresowo przebywających na bezrobociu) [Layard, Nickell i Jackman 2005, s. XVII; OECD 2004, s. 76–86; Cahuc i Zylberberg 2006, s. 88; Pilc 2014b, s. 160].

W badaniach empirycznych do oceny stopnia prawnej ochrony pracowników najczęściej wykorzystuje się indeks prawnej ochrony zatrudnienia (inaczej wskaźnik regulacji rynku pracy; ang. *employment protection level*, EPL) publikowany przez OECD [OECD 2013], który składa się z 21 wskaźników cząstkowych dotyczących różnych aspektów ochrony zatrudnienia w trzech obszarach:

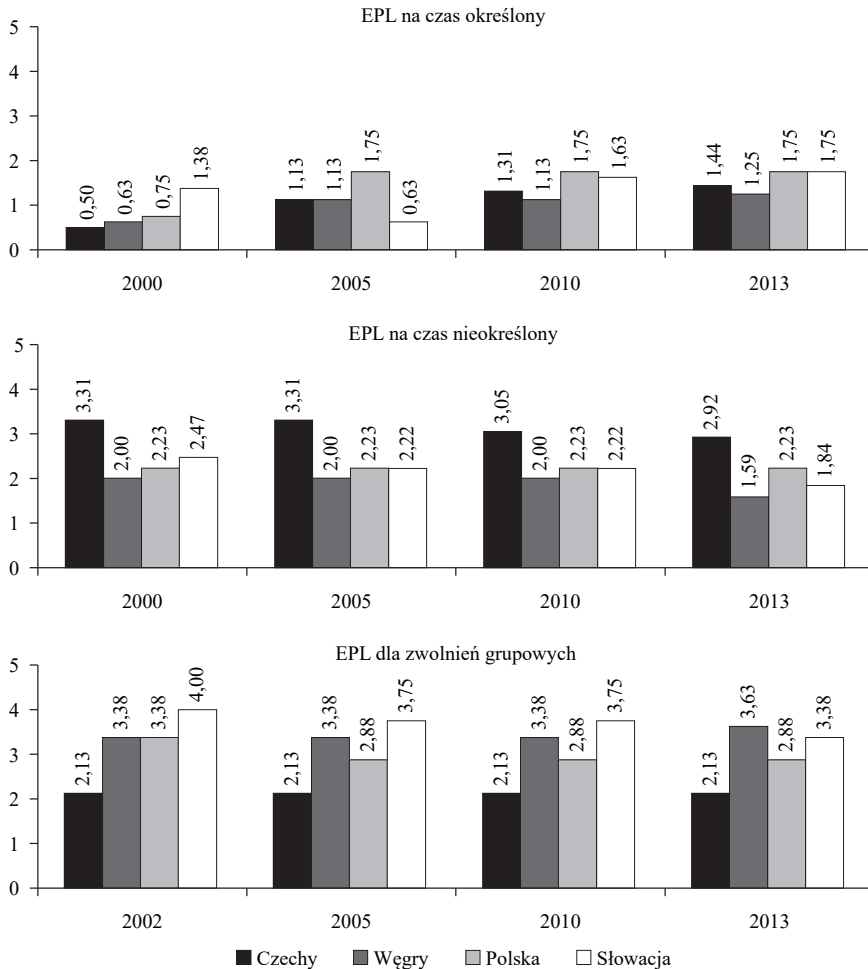
- dla umów na czas określony (ang. *EPL for regular contracts*),
- dla umów terminowych (ang. *EPL for temporary contracts*),
- dla zwolnień grupowych (ang. *EPL for collective dismissals*).

Indeks EPL przyjmuje wartości od 0 do 6 (im wyższa liczba, tym większa prawna ochrona rynku pracy).

Analizując wielkość EPL w latach 2000–2013 w wybranych krajach OECD, należy podkreślić, że Polska charakteryzowała się stosunkowo liberalnym prawem pracy w tym okresie w porównaniu z innymi krajami regionu Europy Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie w wypadku umów na czas nieokreślony wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia dla Polski pozostaje na stałym poziomie, podczas, gdy na Węgrzech, Słowacji czy w Czechach wskaźnik ten spada (choć Czechy wciąż charakteryzują się wyższą prawną ochroną zatrudnienia niż Polska). Inaczej kształtuje się natomiast prawna ochrona zatrudnienia dla zwolnień grupowych, gdzie wskaź-

nik spadł z poziomu 3,38 w 2003 roku do 2,88 w 2004 roku i przez kolejne lata utrzymywał się na tym samym poziomie. Pozorne złagodzenie prawnej ochrony zatrudnienia dla zwolnień grupowych może być jednak mylące, bo wskaźnik EPL nie uwzględnia wielu zmian wprowadzonych w latach 2003–2004, które w rzeczywistości zwiększały koszty dokonywania zwolnień grupowych [Baranowska i in. 2005, s. 192–193].

Istotne zmiany dotyczyły natomiast regulacji odnoszących się do pracy na czas określony, które – jak wskazuje wskaźnik EPL, w Polsce w latach 2001–2004 – wy-

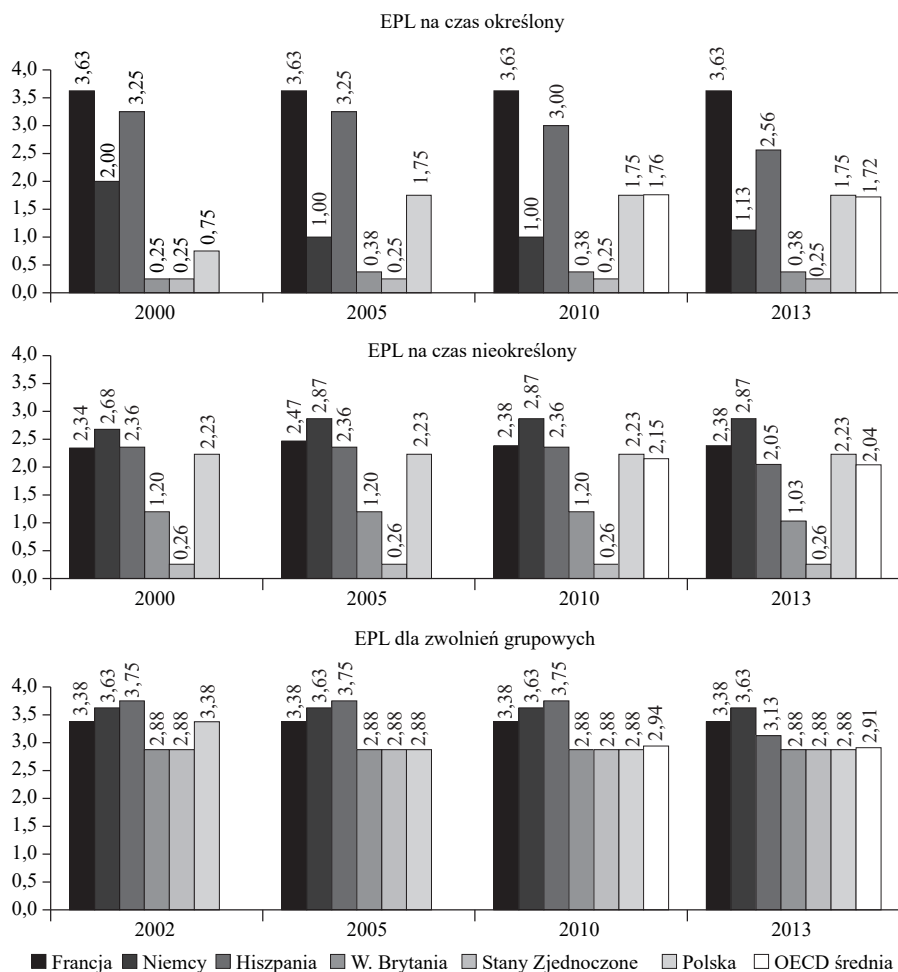


Rysunek 4.1. Indeksy EPL dla umów na czas określony, czas nieokreślony i dla zwolnień grupowych w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014d.

rażnie się zaostrzyły. Wiąże się to przede wszystkim z wejściem w życie z dniem 1 stycznia 2004 roku Ustawy z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnieniu pracowników tymczasowych [Baranowska i in. 2005, s. 191]. Dzięki temu na tle Czech, Węgier i Słowacji, a także Niemiec, Wielkiej Brytanii i Stanów Zjednoczonych Polska od 2004 roku osiąga wyższy wskaźnik EPL dla umów na czas określony (rysunki 4.1 i 4.2).

Indeksy EPL wskazują także, że prawna ochrona zatrudnienia w Polsce jest różnicowana. Zakres ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony



Rysunek 4.2. Indeksy EPL dla umów na czas określony, nieokreślony i zwolnień grupowych w Polsce i w wybranych krajach OECD

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014d.

jest szerszy niż pracujących na podstawie umów czasowych (w roku 2013 wskaźniki odpowiednio na poziomie 2,23 i 1,75 – rysunek 4.1).

Przy interpretacji wskaźnika EPL ważne jest jednak, aby pamiętać, że jego wartość zależy od wartości wskaźników częściowych. Dlatego zmiany przepisów dotyczących ochrony zatrudnienia muszą być oceniane nie tylko na podstawie ogólnego indeksu, ale również indeksów częściowych. Nie wszyscy pracownicy są bowiem przedmiotem równej prawnej ochrony zatrudnienia. Czasami wskaźnik EPL wyklucza niektóre grupy społeczno-zawodowe lub regiony. Może to oznaczać, że obserwujemy wysoki wskaźnik EPL, ale dotyczy on stosunkowo niewielkiej grupy pracowników. Ważne jest też to, aby analizować nie tylko poziom indeksu EPL, ale także poziom egzekwowania prawa pracy. Może się bowiem okazać, że prawo pracy jest restrykcyjne, ale nieegzekwowane.

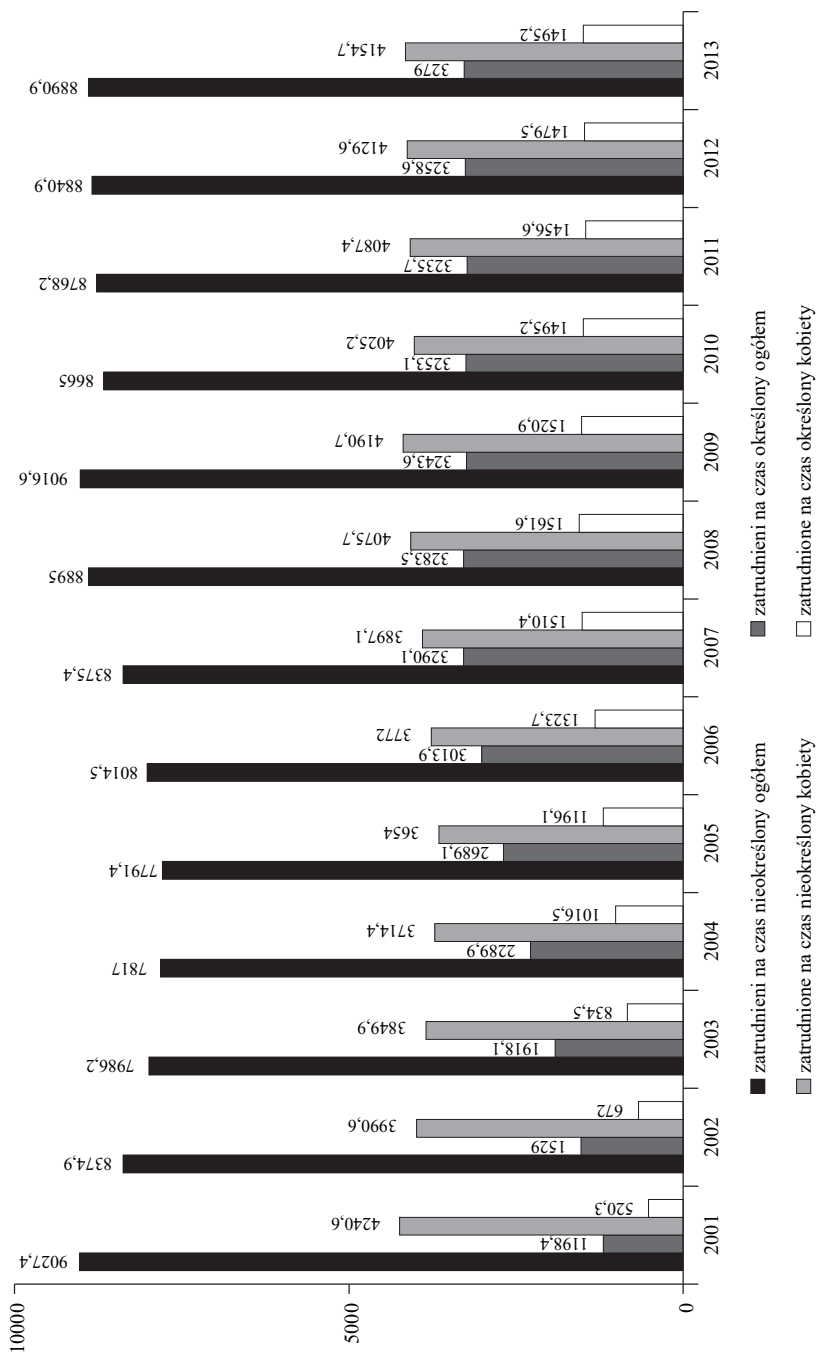
4.1.2.2. Elastyczność rynku pracy

Zmiany prawa pracy towarzyszące kształtowaniu się polskiego rynku pracy w pierwszej dekadzie XXI wieku – jak już podkreślano – wiązały się z powstaniem nowych reguł zawierania transakcji na tym rynku, a szczególnie z rozwojem elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. W głównym nurcie rozważań na temat elastyczności polskiego rynku pracy formułuje się często dwie tezy: jedna mówi o sztywnym rynku pracy, winiąc za to wysokie koszty pracy i małą elastyczność polskiego prawa, druga wskazuje na funkcjonowanie elastycznych form zatrudnienia na obrzeżach umowy o pracę i poza zakresem legislacyjnym Kodeksu pracy [Machol-Zajda 2008, s. 20].

Elastyczne instrumenty rynku pracy najczęściej odnosi się do elastycznych form zatrudnienia oraz organizacji czasu pracy. Te pierwsze dotyczą podstaw prawnych wykonywania pracy innych niż umowa o pracę na czas nieokreślony i wiążą się z pojęciem nietypowości (czy atypowości) w zatrudnieniu pracowniczym. W prawie europejskim przyjęto konwencję, zgodnie z którą wyróżnia się i reguluje cztery rodzaje nietypowych umów o pracę: umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy (tzw. praca tymczasowa) oraz umowy o pracę na odległość (telepraca). Wszystkie te formy określane są zbiorczo jako praca atypowa [Florek 2007, s. 100].

Z kolei elastyczne formy organizacji czasu pracy odnosi się do elastycznych form organizacji i zarządzania czasem pracy. Wyróżniamy tu – wspomniane już – takie formy, jak: telepraca, *work-sharing*, *job-sharing*, *jobsplitting*, zadaniowy czas pracy, równoważny czas pracy, przerywany czas pracy, praca w ruchu ciągłym lub praca zmianowa, indywidualny rozkład czasu pracy, w tym ruchomy czas pracy i skrócony tydzień pracy, praca weekendowa czy praca na wezwanie.

W polskim prawie zatrudnienie terminowe wyróżnia: umowę na czas określony, na czas wykonywania określonej pracy oraz na okres próbny. Zatrudnienie takie powszechnie jest uznane za wygodne dla pracodawcy, a mniej korzystne dla pracownika. Umowy tego typu pozbawiają bowiem pracownika poczucia bezpie-



Rysunek 4.3. Zmiany zatrudnienia na podstawie umów na czas określony i czas nieokreślony w Polsce w latach 2001–2013 (ogółem i kobiet, w tys.)

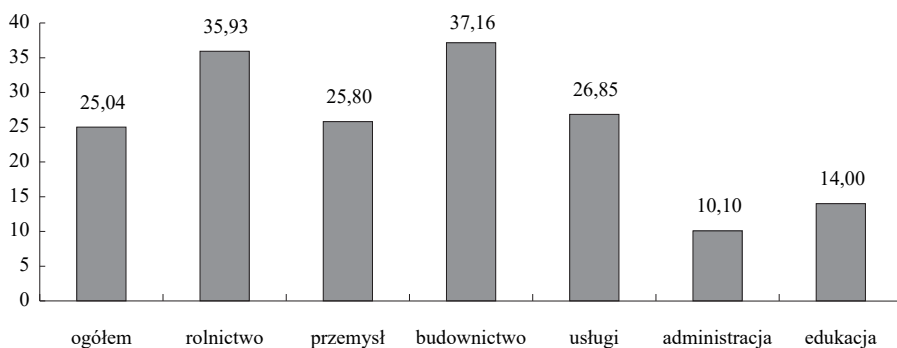
Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014b.

czeństwa i nie gwarantują uprawnień związanych ze stałym zatrudnieniem. Nie sprzyjają też budowaniu dialogu w zakładzie pracy, ponieważ pracownicy zatrudnieni na podstawie umów terminowych słabiej utożsamiają się z przedsiębiorstwem.

Niemniej jednak w ostatnich latach w Polsce ta forma zatrudnienia zaczęła się szybko rozpowszechniać. Skutkowało to zwiększeniem ruchów kadrowych na polskim rynku pracy, ale jednocześnie zwiększało się prawdopodobieństwo znalezienia i utraty pracy. Na przełomie XX i XXI wieku pracownicy zatrudnieni na podstawie umów na czas określony stanowili 5–6% całkowitego zatrudnienia, podczas gdy w 2011 roku odsetek pracujących na czas określony wynosił w Polsce już 26,9%, co stanowiło poziom prawie dwa razy wyższy niż średnia dla UE27 – 14,1% [Bartosik 2012, s. 35]. Z kolei w IV kwartale 2013 roku w liczbie pracowników najemnych na podstawie umowy na czas określony pracowało 3361 tys. osób, co oznacza, że umowy czasowe zawierało 27,2% pracowników najemnych [Rynek pracy w Polsce w 2013 roku, s. 4]. Jest to prawie dwukrotnie więcej niż w Niemczech i Francji, a prawie trzykrotnie więcej niż w Czechach i na Węgrzech. Spośród innych krajów Unii Europejskiej jedynie w Hiszpanii, Portugalii i Holandii udział pracujących na czas określony jest większy niż 20% (w 2013 roku) i zbliżony do Polski.

Ogólnie w Polsce udział pracujących z umowami na czas określony zwiększył się istotnie po 2003 roku i to zarówno w przypadku wszystkich zatrudnionych, jak i w przypadku kobiet (rysunek 4.3).

W ujęciu sektorowym, w latach 2011–2012 najczęściej zatrudnionych na podstawie umów na czas określony pracowało w budownictwie (37,16%) i rolnictwie (35,93%). Na trzecim miejscu znalazły się natomiast usługi (26,85% – rysunek 4.4).



Administracja obejmuje administrację publiczną, obronę i opiekę socjalną; rolnictwo obejmuje rolnictwo, leśnictwo i rybołówstwo; edukacja obejmuje edukację oraz społeczne usługi i rozrywkę; usługi dotyczą usług komercyjnych.

Rysunek 4.4. Zatrudnienie na podstawie umów na czas określony w Polsce według sektorów w latach 2011–2012 (w %, w grupie wiekowej 25–54 lata)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014c, fig. 4A1.1., s. 203.

Badania przeprowadzone w ramach *Diagnozy społecznej* wskazują też, że umowy na czas określony są najpopularniejszą formą zatrudnienia wśród osób poniżej 25. roku życia (ok. 44%), natomiast większość osób w wieku 25–34 lat zawiera umowy na czas określony (55%) [Czapiński i Panek 2013, s. 21]. Ponadto analizy zmian sytuacji zatrudnieniowej osób pracujących na podstawie umów na czas określony wskazują, że poprawiają one z czasem szanse na znalezienie stabilniejszej pracy i chronią przed bezrobociem. W 2009 roku na 100 osób pracujących na czas określony – 40 znalazło pracę na czas nieokreślony dwa lata później. Natomiast na 100 osób bezrobotnych jedynie 13 zostało na stałe zatrudnionych [Czapiński i Panek 2013, s. 21].

Odmianą umowy na czas określony jest umowa na czas zastępstwa nieobecnego pracownika: w przypadku długotrwałej choroby, urlopu macierzyńskiego, wychowawczego, bezpłatnego itp. Wprowadzona została ona do Kodeksu pracy w 2003 roku w celu uelastycznienia krótkoterminowych stosunków pracy. Główną wadą tej umowy jest ekspresowy tryb jej wypowiedzenia, co wpływa istotnie na spadek bezpieczeństwa socjalnego zatrudnionych [Wratny 2008, s. 26].

Kolejną umową terminową jest umowa na czas wykonania określonej pracy – szczególnie przydatna w pracach o wysokim stopniu złożoności i ograniczonym podporządkowaniu. Stosuje się ją przede wszystkim przy pracach dorywczych czy sezonowych, takich jak: wybudowanie obiektu, zorganizowanie szkolenia, sporządzenie bilansu czy opracowanie programu komputerowego, gdy niemożliwe jest ściśle określenie terminu zakończenia pracy.

Formą prawną pracy nietypowej jest też zatrudnienie pracowników w niepełnym wymiarze czasu pracy, tj. w odniesieniu do podstawowej grupy pracowników w wymiarze krótszym niż 8 godzin na dobę lub przeciętnie 40 godzin tygodniowo. W tym wypadku rozmiar uprawnień i obowiązków pracowników niepełnoetatowych jest ustalany proporcjonalnie do obowiązującego ich czasu pracy [Wratny 2008, s. 26].

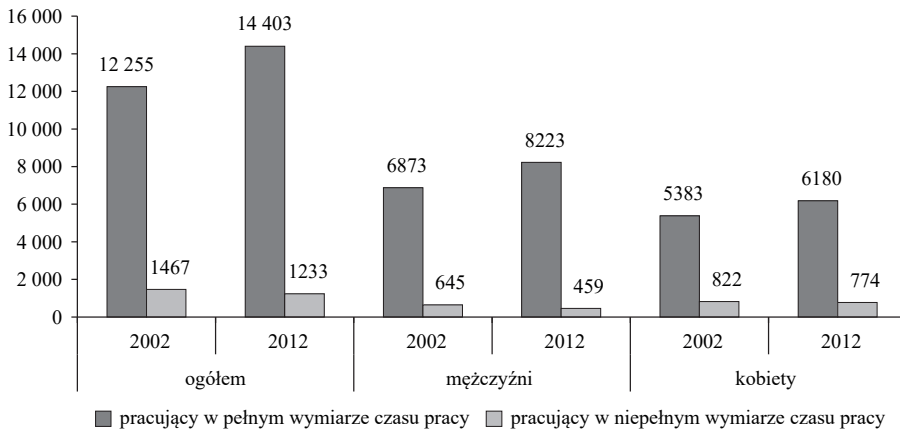
Możliwość takiego elastycznego kształtowania czasu pracy opiera się przede wszystkim na przeciętnej tygodniowej normie czasu pracy i zróżnicowanych normach dobowych. Elastyczne organizowanie czasu pracy ułatwiają też uregulowania Kodeksu pracy, traktujące pięciodniową normę czasu jako normę przeciętną⁸.

Elastyczne kształtowanie czasu pracy wiąże się jednak w Polsce z licznymi trudnościami. Problemem jest na przykład przyjęte w polskim ustawodawstwie pojęcie doby pracowniczej. Zgodnie z art. 128 § 3 pkt 1 Kodeksu pracy przez dobę należy rozumieć 24 kolejne godziny, poczynając od godziny, w której pracownik rozpoczyna pracę, według obowiązującego go rozkładu czasu pracy. Wprowadzenie ustawowej definicji doby pracowniczej pozbawiło więc pracowników możliwości wyboru dogodnego dla siebie rozkładu czasu pracy (godziny rozpoczęcia i zakończenia pracy), co przekłada się na sztywną organizację pracy i czasu pracy.

⁸ Norma ta została wprowadzona nowelą Kodeksu pracy z dnia 1 marca 2001 roku.

Ustawowe definiowanie tej doby stanowi też dość poważną prawną przeszkodę w stosowaniu tzw. ruchomego czasu pracy i zmiennych godzin jej rozpoczynania. Systemy te umożliwiają rozpoczynanie i kończenie pracy w określonych przedziałach czasowych; swoboda wyboru przez pracownika godziny rozpoczęcia pracy w tej samej dobie pracowniczej jest uznawana za planowanie pracy w godzinach nadliczbowych. Kolejne prawne utrudnienie w stosowaniu ruchomych czasów pracy stanowi brak jasnych uregulowań prawnych dotyczących tego, na jaki okres „z góry” powinien być ustalony rozkład czasu pracy, a także – w jaki sposób pracodawca może go zmienić po podaniu do wiadomości pracowników. Problemem jest też kwestia zmiany obowiązującego rozkładu, ponieważ zmiana zastrzeżonego w umowie o pracę indywidualnego rozkładu czasu pracy wymaga porozumienia stron lub wypowiedzenia zmieniającego treść umowy [Machol-Zajda 2008, s. 21–22].

Analizując dane statystyczne między 2002 a 2012 rokiem, można zauważyć wzrost liczby pracujących w pełnym wymiarze i spadek liczby pracujących w niepełnym wymiarze czasu pracy zarówno ogółem, jak i w podziale na płeć (rysunek 4.5). Wynika to zapewne z wyżej przedstawionych uwarunkowań prawnych.



Rysunek 4.5. Pracujący w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce w latach 2002 i 2012 (w tys., na koniec IV kwartału)

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2002 i 2010, tabl. 5(74), s. 228.

Wśród umów atypowych wyróżnia się też umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy (tzw. praca tymczasowa), która uregulowana jest w osobnej, wspomnianej już Ustawie z dnia 9 lipca 2003 roku. Ta forma zatrudnienia ma wiele zalet. Po pierwsze, tzw. pracodawca-użytkownik (po zapłaceniu wynagrodzenia agencji) zwolniony jest z ponoszenia kosztów transakcyjnych. Agencja „dostarcza” bowiem pracownika w dowolnym czasie, zgodnie z zamówieniem, po wcześniejszym spraw-

dzeniu jego kwalifikacji. Po drugie, pracodawcy nie obciążają też koszty bieżącego zatrudnienia, ponieważ do ich pokrywania, łącznie z zapłatą wynagrodzenia za pracę, zobowiązana jest agencja pośrednicząca w zatrudnieniu. I wreszcie, po trzecie, pracodawca-użytkownik może w dowolnym czasie przerwać zatrudnienie i odesłać pracownika do agencji [Wratny 2008, s. 28].

Inną jeszcze formą pracy atypowej wyróżnianą w prawie europejskim jest telepraca, czyli praca wykonywana regularnie poza zakładem pracy z wykorzystaniem środków komunikacji elektronicznej między telepracownikiem a pracodawcą. W przeciwieństwie do pracy tymczasowej, telepracą zainteresowani są na ogół wysoko wykwalifikowani pracownicy ceniący sobie samodzielność w organizowaniu pracy lub zmuszeni do łączenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Korzyścią z telepracy jest też wyeliminowanie kosztów instalowania pracownika w zakładzie pracy, sprawowania nad nim bieżącego nadzoru oraz kosztów dojazdów do siedziby pracodawcy lub innego miejsca, wyznaczonego do świadczenia pracy.

Pojęcie zatrudnienia nie ogranicza się jednak tylko do form pracowniczych. O zatrudnianiu można mówić także wtedy, gdy ma ono miejsce na podstawie umów cywilnoprawnych regulowanych przepisami Kodeksu cywilnego (mowa tu o stosunku pracy wynikającym z umowy zlecenia lub umowy o dzieło albo z umowy nienazwanej). Specyficzną formą jest też umowa o pracę nakładczą (uregulowana w rozporządzeniu wykonawczym do Kodeksu pracy) i kontrakt menedżerski (umowa o zarządzanie) będący podstawą zatrudnienia wyższej kadry kierowniczej.

Cechą charakterystyczną zatrudnienia cywilnoprawnego jest brak podporządkowania w obszarze wykonawca-kontrahent (pracodawca). Jednocześnie wykonawcy zatrudnieni na podstawie umów cywilnoprawnych pozbawieni są uprawnień pracowniczych oraz ochrony z tytułu ustawodawstwa pracy (nie dotyczą ich na przykład przepisy o urlopach wypoczynkowych, ograniczeniu godzin pracy, płacy minimalnej). Cywilnoprawne formy zatrudnienia są szczególnie popularne w przypadku młodych grup pracowniczych z niewielkim doświadczeniem zawodowym, przy zatrudnianiu których ważne są niskie koszty pracy.

Specyficzną sytuacją jest też zatrudnienie wykonawcy, który w stosunku do pracodawcy występuje jako podmiot gospodarczy (zarejestrowany na podstawie ustawy o swobodzie działalności gospodarczej – tzw. samozatrudnienie). Czasami samozatrudnienie kojarzone jest z praktykowaniem tzw. outsourcingu, czyli zlecenia wykonywania wydzielonych zadań przedsiębiorstwa przez innych przedsiębiorców, którymi mogą być osoby fizyczne świadczące usługi w ramach własnej działalności gospodarczej [Wratny 2008, s. 31].

Według danych *Diagnozy społecznej 2013* „na samozatrudnieniu” pracuje ok. 11% osób w wieku 25–34 lata [Czapiński i Panek 2013, s. 21]. Z kolei Eurostat podaje, że w 2013 roku samozatrudnieniem objętych było 21,8% wszystkich zatrudnionych. W porównaniu z Polską, większą popularnością cieszy się samoza-

Tabela 4.1. Samozatrudnienie jako odsetek całkowitego zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2013

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Austria	14,0	14,1	14,1	13,9	13,9	14,1	14,2	14,1	13,9	13,8
Bułgaria	28,5	27,8	27,2	26,5	26,4	26,7	27,1	26,6	26,1	26,6
Cypr	22,6	22,1	20,6	19,7	17,8	17,8	17,3	17,3	16,5	16,6
Czechy	16,1	15,1	15,1	15,0	14,6	15,1	15,9	16,1	16,0	15,8
Dania	7,4	7,2	7,1	7,0	6,8	7,0	6,9	6,9	6,9	6,9
Estonia	9,7	7,9	8,2	9,3	8,0	8,4	8,6	8,8	9,1	9,4
Finlandia	11,3	11,2	11,4	11,4	11,4	12,0	11,9	12,0	12,1	12,0
Francja	8,8	8,9	8,9	8,8	8,9	9,0	9,2	9,4	9,5	9,6
Grecja	34,5	36,4	35,1	34,3	33,8	33,9	33,1	33,3	33,3	33,3
Hiszpania	15,2	14,7	14,1	13,7	13,5	13,4	13,2	13,2	13,8	14,3
Holandia	15,2	15,4	15,6	15,7	15,5	15,6	15,7	15,9	16,2	16,6
Irlandia	17,7	16,9	16,3	16,9	17,5	17,6	16,9	16,4	16,5	17,3
Litwa	18,7	17,3	17,1	14,6	11,7	12,0	10,9	10,6	11,1	11,8
Luksemburg	6,7	6,7	6,4	6,3	6,1	6,2	6,2	6,2	6,1	6,2
Łotwa	13,5	11,9	12,0	11,2	10,5	11,8	11,8	11,6	11,7	11,9
Malta	12,0	12,1	12,0	12,2	12,3	12,7	12,5	12,2	12,7	12,2
Niemcy	10,8	11,2	11,3	11,2	11,0	11,0	10,9	10,9	10,8	10,5
Polska	26,8	25,8	24,5	23,5	22,8	22,6	22,7	22,7	22,1	21,8
Portugalia	19,0	18,6	18,2	17,7	17,5	17,2	16,5	16,6	17,1	16,8
Rumunia	31,9	33,5	31,3	31,3	30,5	32,0	34,2	32,4	31,1	31,8
Słowacja	13,3	13,7	14,0	14,5	15,5	16,6	16,6	16,0	15,6	15,4
Słowenia	17,4	17,2	17,1	16,9	16,8	17,5	18,0	18,3	18,6	19,8
Szwecja	5,7	5,7	5,7	5,7	5,4	5,6	5,6	5,3	5,1	5,0
W. Brytania	12,1	12,0	12,1	12,3	12,3	12,5	13,0	13,2	13,6	13,5
Węgry	13,6	12,7	12,2	11,6	11,4	11,1	10,8	10,6	10,7	9,7
Włochy	27,5	26,7	26,5	26,3	26,0	25,6	25,9	25,8	25,7	25,6

Źródło: opracowano na podstawie: Eurostat 2015a.

trudnienie w Grecji, Bułgarii, Rumunii i we Włoszech. Co ciekawe, od 2004 roku spada też odsetek samozatrudnionych w Polsce (tabela 4.1).

Konsekwencje zmian w otoczeniu instytucjonalnym polskiego rynku pracy – w tym wskutek popularyzacji elastycznych form zatrudnienia – odzwierciedla też coraz bardziej porównanie liczby etatów w sektorze przedsiębiorstw (zatrudniających powyżej dziewięciu osób) z liczbą osób zatrudnionych w danym sektorze. Największe różnice widać w tym zakresie w budownictwie oraz w usługach rynkowych, a także w rolnictwie (ze względu na duży udział gospodarstw jednoosobowych).

Natomiast mniejsze różnice obserwujemy w przemyśle (tabela 4.2). W kategoriach ogólnych należy więc zauważyć, że obecne dane o zatrudnieniu w sektorze przedsiębiorstw w mniejszym stopniu – niż przed dekadą – odzwierciedlają zmiany w popycie na pracę w usługach i budownictwie [Cichocki i in. 2013, s. 14].

Tabela 4.2. Odsetek etatów i osób zatrudnionych w Polsce według sektorów

Etaty	Odsetek pracujących				
	w przemyśle	w budownictwie	w usługach rynkowych	w usługach nierynkowych	w rolnictwie
średnia za 2012					
Etaty w gospodarce narodowej (%)	30,5	6,0	27,9	34,7	0,9
Pracujący wg BAEL (%)	22,4	8,1	22,8	34,1	12,6
Liczba osób na etat obliczeniowy	1,40	2,57	1,56	1,87	27,71
średnia za okres 2009–2011					
Etaty w gospodarce narodowej (%)	30,9	5,7	28,4	34,1	0,9
Pracujący wg BAEL (%)	22,6	8,2	22,6	33,4	13,2
Liczba osób na etat obliczeniowy	1,40	2,80	1,53	1,89	28,19
średnia za okres 2006–2008					
Etaty w gospodarce narodowej (%)	33,4	5,2	28,6	32,7	1,0
Pracujący wg BAEL (%)	28,0	7,1	30,4	24,2	15,0
Liczba osób na etat obliczeniowy	1,63	2,64	2,07	1,44	28,47

Etat obliczeniowy to liczba pracowników w przeliczeniu na pełne etaty, w podmiotach zatrudniających powyżej dziewięciu osób.

Źródło: Cichocki i in. 2013, s. 9.

Oceniając poziom elastyczności polskiego rynku pracy, zwłaszcza w kontekście porównań międzynarodowych, odwołać się też można do indeksu elastyczności rynku pracy będącego składową szerszego indeksu konkurencyjności obliczane-go przez Światowe Forum Ekonomiczne. Konkurencyjność jest tu rozumiana jako zbiór instytucji, działań w zakresie polityki i czynników, które determinują poziom produktywności danego kraju. Produktywność z kolei wpływa na osiągnięty dobrobyt danego kraju. Określa też stopę zwrotu z inwestycji, które są podstawą wzrostu gospodarczego. Innymi słowy, im bardziej konkurencyjna gospodarka, tym szybciej się rozwija. Światowe Forum Ekonomiczne bada przy tym poziom konkurencyjności gospodarek światowych, opierając się na jedenastu filarach, takich jak: instytucje, infrastruktura, otoczenie makroekonomiczne, zdrowie i podstawowa edukacja, szkolnictwo wyższe, efektywność rynku dóbr, efektywność rynku pracy, rozwój rynku finansowego, rozmiar rynku, specyfika biznesu czy innowacje [Sala-i-Martin i in. 2013/2014, s. 9].

Jednym z obszarów konkurencyjności jest zatem rynek pracy i jego elastyczność. Na taką elastyczność składają się wskaźniki cząstkowe oceniające między innymi zakres współpracy między pracodawcą a pracownikiem, zakres elastyczności negocjacji płacowych, przepisy związane ze zwalnianiem i zatrudnianiem pracowników, presję płacową, odpływ specjalistów do krajów wyżej uprzemysłowionych oferujących lepsze warunki pracy czy aktywność zawodową (tabela 4.3). Indeks elastyczności rynku pracy przyjmuje wartości od 1 do 7 (im wyższa wartość, tym bardziej elastyczny rynek pracy).

Tabela 4.3. Składowe indeksu elastyczności rynku pracy dla Polski

Indeksy cząstkowe	2011/2012	2012/2013	2013/2014
Współpraca w relacji pracodawca-pracownik	4,0	4,1	4,1
Elastyczność ustalania płac	5,3	5,4	5,4
Praktyki związane ze zwalnianiem i zatrudnianiem	3,3	3,5	3,4
Odprawy (liczba tygodni wypłacanych wynagrodzeń)	13,0	10,0	18,8
Płace vs. wydajność pracy	4,2	4,3	4,2
Niezawodność kadry zarządzającej	4,3	4,2	4,1
Drenaż mózgów	3,0	2,9	2,7
Aktywność zawodowa kobiet (w stosunku do mężczyzn)	0,81	0,81	0,81

Źródło: Schwab 2011, s. 297; 2012, s. 295; 2013, s. 317.

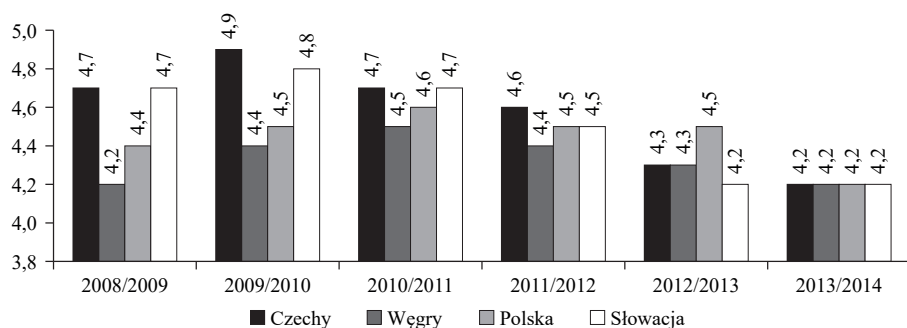
Z zestawienia danych dotyczących wybranych krajów Europy Zachodniej i Wschodniej oraz z porównania ich ze Stanami Zjednoczonymi wynika, że największą elastycznością charakteryzują się amerykański i brytyjski rynek pracy. Oba rynki od 2012 roku osiągają ten sam wynik. Jednocześnie jednak oba kraje zajmują dopiero – odpowiednio – czwartą i piątą pozycję w rankingu światowym⁹.

W Europie Środkowo-Wschodniej, w 2008 roku lepszy wynik od Polski osiągnęli Czesi i Słowacy (4,7), ale już w 2013 roku indeksy dla Polski, Węgier, Czech i Słowacji pozostawały na zbliżonym poziomie (Słowacy uzyskali wynik 4,24 i pozycję 76, Polacy i Czesi – 4,20 oraz odpowiednio pozycję 80 i 81, a Węgrzy – 4,18 i pozycję 85 – rysunek 4.6).

Z kolei w porównaniu z grupą krajów zachodnich Polska uzyskała wyniki zbliżone do rynku francuskiego (w rankingu światowym z 2013–2014 roku Francja

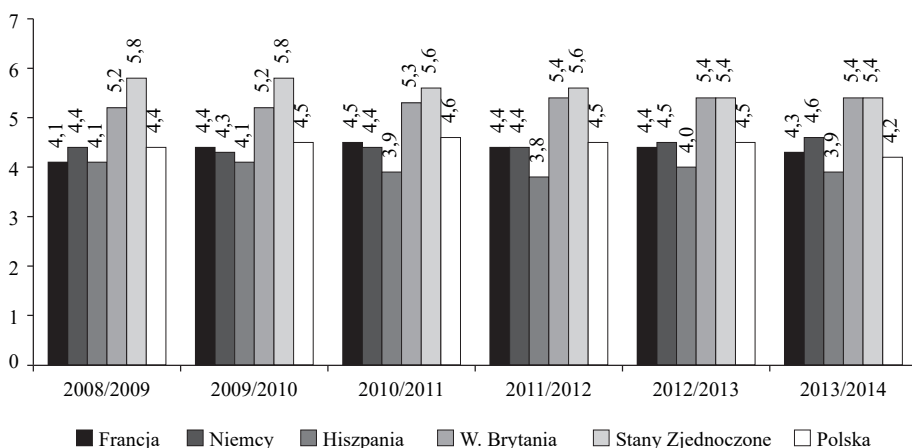
⁹ W rankingu konkurencyjności 2013–2014 pierwsze pięć pozycji na 148 badanych krajów zajmują kolejno: Szwajcaria, Singapur, Finlandia, Niemcy i Stany Zjednoczone. Wielka Brytania znajduje się na 10 pozycji, Francja na 23, Hiszpania na 35. Natomiast spośród krajów Europy Środkowej-Wschodniej: Polska znajduje się na 42 pozycji, Czesi na 46, Węgrzy na 63, a Słowacy na 78 pozycji [Schwab 2013, s. 15].

z wynikiem 4,31 zajmowała pozycję 71, a Polska z wynikiem 4,20 – pozycję 80 – rysunek 4.7). Polska charakteryzuje się też zdecydowanie bardziej elastycznym rynkiem pracy od rynku hiszpańskiego (na 148 krajów Hiszpania osiągnęła pozycję 115 z wynikiem 3,93).



Rysunek 4.6. Indeks elastyczności rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej

Źródło: opracowano na podstawie: Schwab 2008, s. 146, 184, 278, 298; 2009, s. 128, 166, 258, 278; 2010, s. 140, 178, 276, 298; 2011, s. 160, 200, 296, 318; 2012, s. 150, 194, 294, 320; 2013, s. 168, 212, 316, 342.



Rysunek 4.7. Indeks elastyczności rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach OECD

Źródło: opracowano na podstawie: Schwab 2008, s. 164, 170, 278, 304, 338, 340; 2009, s. 146, 152, 258, 284, 318, 320; 2010, s. 158, 164, 276, 304, 338, 340; 2011, s. 178, 184, 296, 324, 360, 362; 2012, s. 168, 176, 294, 326, 358, 360; 2013, s. 186, 194, 316, 348, 380, 382.

4.1.2.3. Wolność gospodarcza na rynku pracy

Ocenę jakości polskiego prawodawstwa w obszarze rynku pracy przeprowadzić można również na podstawie indeksu wolności gospodarczej publikowanego przez Heritage Foundation, którego składową jest wolność na rynku pracy. Wskaźnik wolności gospodarczej bazuje bowiem na dziesięciu ilościowych i jakościowych wskaźnikach pogrupowanych w cztery zasadnicze obszary regulacji rynku, którymi są:

- normy prawne (prawa własności, wolność od korupcji),
- ograniczenia rządu (wolność fiskalna, wydatki rządowe),
- skuteczność przepisów prawa (wolność działalności gospodarczej, wolność gospodarcza na rynku pracy, wolność monetarna),
- otwartość rynków (wolność handlu, wolność inwestycji, wolność finansowa).

Każda z dziesięciu swobód gospodarczych oceniana jest w skali od 0 do 100 (najwyższy możliwy wynik). Ostatecznym wynikiem jest średnia dziesięciu swobód gospodarczych z zachowaniem ich równych wag.

Wolność gospodarcza na rynku pracy jest miarą ilościową, która bierze pod uwagę różne aspekty norm prawnych i regulacyjnych z obszaru działania rynku pracy, w tym przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia za pracę, regulacje ochronne przed zwolnieniami z pracy, przepisy dotyczące odpraw pracowniczych czy ograniczenia regulacyjne w zakresie zatrudnienia i godzin pracy. W szczególności każdy z wymienionych poniżej sześciu wskaźników cząstkowych stanowi 1/6 wskaźnika wolności gospodarczej na rynku pracy. Są nimi [Heritage Foundation 2014b]:

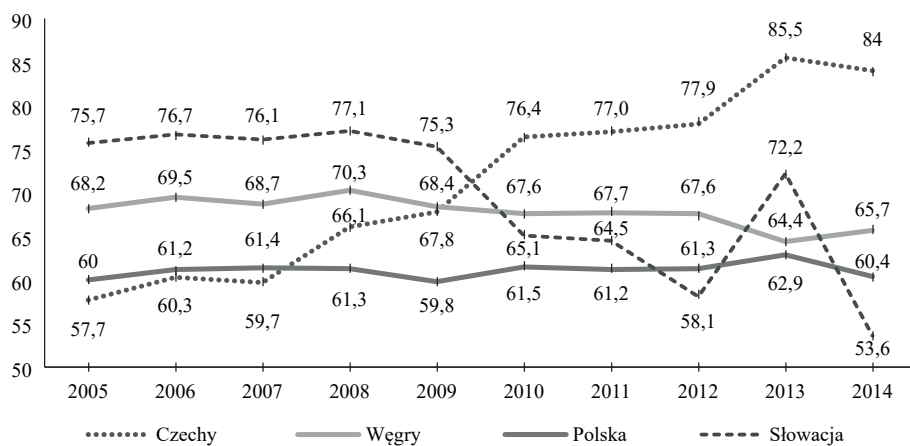
- stosunek płacy minimalnej do średniej wartości dodanej na pracownika,
- trudności w zatrudnianiu dodatkowych pracowników,
- sztywność godzin pracy,
- trudności ze zwalnianiem pracowników,
- obowiązkowe okresy wypowiedzenia,
- obowiązkowe odprawy pracownicze.

Dynamikę zmian wskaźnika wolności na rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, Europy Zachodniej i w Stanach Zjednoczonych w latach 2005–2014 przedstawiają kolejno rysunki 4.8 i 4.9.

W analizowanym okresie Polska z indeksem na poziomie ok. 60–63 pkt klasyfikuje się wśród krajów z przeciętną wolnością gospodarczą na rynku pracy (rysunek 4.8).

Zdecydowaną poprawę w zakresie wolności na rynku pracy odnotowali natomiast Czesi (wzrost z 57,7 pkt w 2005 roku do 84 pkt w 2014 roku), a odwrotną tendencję widzimy w przypadku Słowacji (od 2008 roku spadek z 77,1 do 53,6 pkt w 2014 roku).

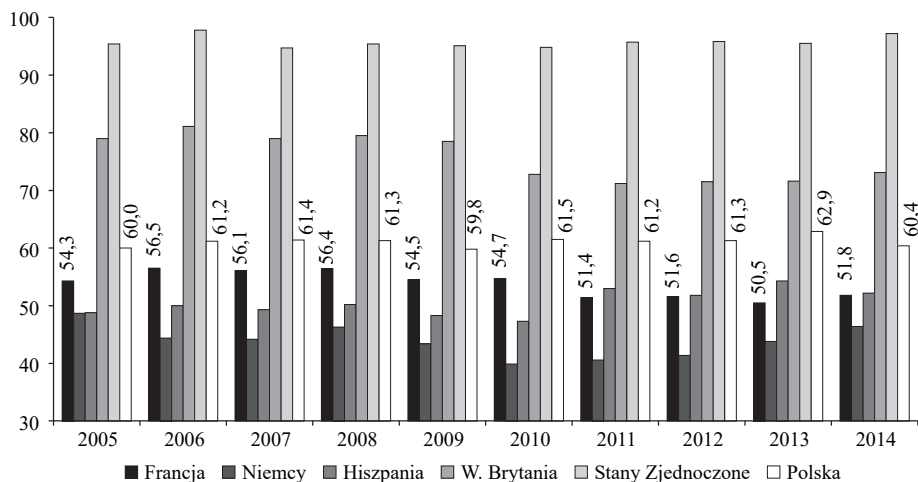
Ogólnie w Czechach już w latach 1993–2004 prawo pracy było mało restrykcyjne, a po wstąpieniu w struktury Unii Europejskiej dokonano dalszej liberaliza-



Rysunek 4.8. Indeks wolności na rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2005–2014

Źródło: opracowano na podstawie: Heritage Foundation 2014a.

cji istniejących przepisów. W rezultacie wartość indeksu wolności na rynku pracy w 2014 roku była w Czechach wyższa niż w większości krajów transformujących się i należała do najwyższych w Unii Europejskiej (ustępowała tylko Danii [Pilec 2014a, s. 36]). Z kolei słowacki rynek pracy charakteryzował się w latach 1995–2002 umiarkowanie restrykcyjnym prawem pracy, które w 2003 roku zo-



Rysunek 4.9. Indeks wolności na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach OECD w latach 2005–2014

Źródło: opracowano na podstawie: Heritage Foundation 2014a.

stało częściowo zliberalizowane (zwłaszcza w zakresie umów na czas określony i zwolnień grupowych). Jednak już od 2008 roku zaczęto ograniczać swobodę w zakresie kształtowania stosunków pracy na Słowacji [Pilc 2014a, s. 62], a wskaźnik wolności na rynku pracy obniżył się do jednego z najniższych wśród krajów transformujących się.

W ramach analizy krajów transformujących warto jeszcze zwrócić uwagę na węgierski rynek pracy, gdzie wskaźnik wolności nieznacznie przekracza średnią dla krajów Unii. Wynika to przede wszystkim z tego, że w latach 1995–2013 prawo pracy na Węgrzech pozwalało na stosunkowo swobodne kształtowanie stosunków pracy, a regulacje prawa pracy nie podlegały istotnym zmianom [Pilc 2014a, s. 74].

Analizując z kolei indeksy wolności na rynku pracy w wybranych krajach Europy Zachodniej i w Stanach Zjednoczonych, podkreślić należy, że od lat najlepszy wynik osiągają w tym zakresie właśnie Stany Zjednoczone (z wynikiem 97,2 pkt w 2014 roku) oraz Wielka Brytania (z wynikiem 73,1 pkt – rysunek 4.9).

4.2. Płace jako zmienna funkcjonalno-instytucjonalna

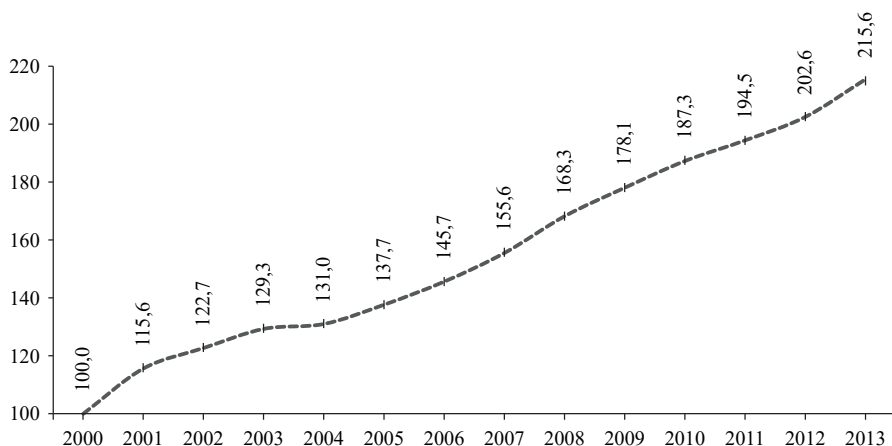
4.2.1. Dochody ludności, wydajność i koszty pracy

Dochody ludności są związane z mechanizmem alokacji zasobów i najczęściej analizowane są w ramach analizy funkcjonalnej rynku pracy. Płaca realna i zjawisko presji płacowej, które występuje wówczas, gdy w odpowiedzi na żądania pracowników pracodawcy są zmuszeni podnosić płace szybciej, niż rośnie produktywność pracy, mogą mieć jednak swoje źródła zarówno w koniunkturze (na przykład wysoki popyt na pracowników o rzadkich kwalifikacjach), jak i w otoczeniu instytucjonalnym (na przykład sposób negocjowania podwyżek płac). W teorii ekonomii wyróżnia się przy tym trzy konsekwencje presji płacowej:

- wzrost presji inflacyjnej (tzw. efekt drugiej rundy),
- spadek konkurencyjności,
- spadek zatrudnienia (wyższe ceny wynikające z wyższych kosztów pracy skutkują niższym popytem).

Analizując wzrost płac realnych między 2000–2013 rokiem (rysunek 4.10), można stwierdzić, że był on szczególnie dynamiczny (przyrost o 115,6%). Aby odpowiedzieć jednak na pytanie, czy w tym okresie była na rynku pracy w Polsce presja płacowa, należy odnieść tempo wzrostu płac do tempa wzrostu wydajności pracy.

Z raportów NBP z Badania Ankietowego Rynku Pracy z lat 2011–2013 wynika, że presja płacowa w Polsce, choć nasila się w pewnych okresach i w niektórych sektorach, to zasadniczo nie występowała w tym okresie na polskim rynku pracy. Według badań NBP z 2013 roku odsetek firm, w których wzrost płac przewyższał wzrost produktywności – wyniósł średnio w ciągu roku nieco ponad 6%. Wcześniej – począwszy od czwartego kwartału 2008 roku do 2010 roku – odsetek ten



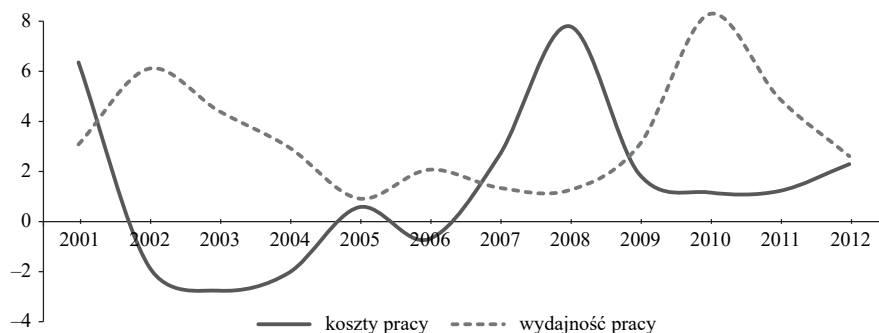
Rysunek 4.10. Płace realne w Polsce w latach 2000–2013 (rok 2000 = 100)

Źródło: opracowano na podstawie Roczników statystycznych [GUS 2000–2012, 2013b, 2014c].

nie przekraczał również więcej niż 10% [Cichocki i in. 2013, s. 54]. Jednocześnie jednak, jak wskazują autorzy tego badania – zjawisko presji płacowej może występować okresowo w każdym przedsiębiorstwie, w którym podwyżki płac nie są przeprowadzane systematycznie [Cichocki i in. 2012, s. 38].

W kategoriach ogólnych, w latach 2009–2012 tempo wzrostu wydajności pracy średnio przewyższało tempo wzrostu płac o ok. 3 pkt proc. Analizując natomiast lata 2001–2013, należy zauważyć, że wystąpił tylko jeden podokres, w którym presja płacowa nasiliła się w przemyśle – były to lata 2007–2008, kończące okres intensywnego wzrostu gospodarczego. W roku 2007 zwiększające się tempo wzrostu wynagrodzeń przewyższyło bowiem dynamikę wydajności pracy, a dalej w 2008 roku – mimo wyhamowania wzrostu zatrudnienia na skutek spowolnienia gospodarczego – dynamika wydajności pracy w przemyśle jeszcze bardziej się obniżyła (rysunek 4.11).

Wskazuje się przy tym, że na kształtowanie się płac w latach 2005–2008 duży wpływ miała restrykcyjność rynku pracy. Natomiast już od 2009 roku wzrosło znaczenie czynników popytowych (głównie koniunkturalnych, w tym wydajności pracy czy kosztu zapełnienia wakatów). Jednocześnie wraz ze spadkiem skali uzwiązkowania i rozwojem rynku pracy tymczasowej pozycja negocjacyjna pracowników systematycznie osłabiała się. Obserwowana przy tym – od 2009 roku – ujemna luka między płacami a wydajnością pracy, jak również malejący udział wynagrodzenia pracy w tworzeniu wartości dodanej, mogły być jednak częściowo także konsekwencją czynników podaźowych (na przykład rosnącej od 2007 roku aktywności zawodowej oraz niższej krańcowej stopy substytucji konsumpcji względem czasu wolnego poprzez obniżenie relatywnej wartości czasu wolnego) [Cichocki i in. 2013, s. 48].



Rysunek 4.11. Dynamika zmian wydajności i kosztów pracy w przemyśle w Polsce w latach 2001–2012

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015e.

Niska presja płacowa w Polsce w początkach drugiej dekady XXI wieku wynikała więc z wielu wzajemnie nakładających się czynników, w tym z koniunktury światowej, zmian w zasobie podaży pracy czy wreszcie z malejącego wskaźnika uzwiązkowienia oraz spadku odsetka osób objętych tzw. zbiorowymi układami pracy. Należy przy tym pamiętać, że jeśli nawet występują porozumienia zbiorowe pracy oraz automatyczne indeksacje, to dotyczą one najczęściej podwyżek o przeszłą lub oczekiwaną inflację. Ze względu jednak na wyższe tempo wzrostu produktywności pracy od inflacji, nawet automatyczne i zbiorowe podwyżki nie tworzą nadmiernej presji płacowej. Ponadto koszty pracy są podstawą kształtowania cen tylko w niektórych pracochłonnych sektorach (głównie w budownictwie oraz hotelarstwie i gastronomii). Oznacza to, że nawet gdyby zjawisko presji płacowej się pojawiło, nie ma automatycznego mechanizmu przekładającego je na presję inflacyjną we wszystkich sektorach [Cichocki i in. 2012, s. 38].

Niska presja płacowa w Polsce była też związana z relatywnie dużymi dostosowaniami kadrowymi, czyli z dużą rotacją załogi oraz dostosowaniami ilościowymi, w tym przede wszystkim z dużą rolą umów na czas określony. Można nawet powiedzieć, że elastyczne składniki wynagrodzeń stanowiły dla pracodawców pomocny kanał dostosowań kosztów pracy do zmieniającej się sytuacji gospodarczej.

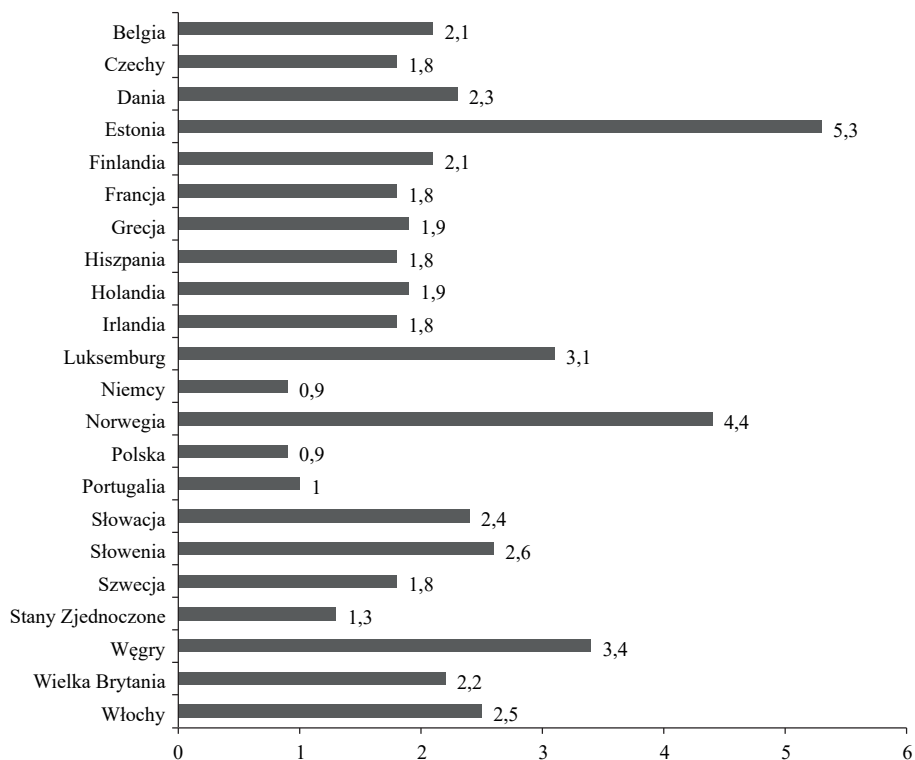
Ogólniej można zatem stwierdzić, że instytucjonalne cechy polskiego rynku pracy (niski poziom uzwiązkowienia, rzadka indeksacja, a także rozwój atypowych form zatrudnienia) pozwalały w Polsce pod koniec pierwszej dekady XXI wieku na elastyczne dostosowania płac do warunków rynkowych. Według NBP – jeśli zostaną one zachowane, należy oczekiwać, że skala występowania presji płacowej pozostanie na dotychczasowym poziomie, odpowiadając jedynie na zmiany koniunktury [Cichocki i in. 2013, s. 61].

Oceniając polskie dostosowania płacowe, odwołać się też można do poziomu konkurencyjności rozumianej jako koszt wytworzenia produkcji. Na potrzeby

porównań międzynarodowych wykorzystuje się tu tzw. jednostkowy koszt pracy (ang. *unit labor cost* – ULC), który jest szacunkiem kosztu wytworzenia produkcji przemysłowej w danym kraju. Oblicza się go, uwzględniając różnice w stopie inflacji, a także zmiany kursu walutowego. Wzrost tego kosztu szybszy niż w innych krajach oznacza pogorszenie relatywnej konkurencyjności i perspektyw eksportowych, a jego źródłem jest tempo wzrostu wynagrodzeń przewyższające tempo wzrostu produktywności pracy.

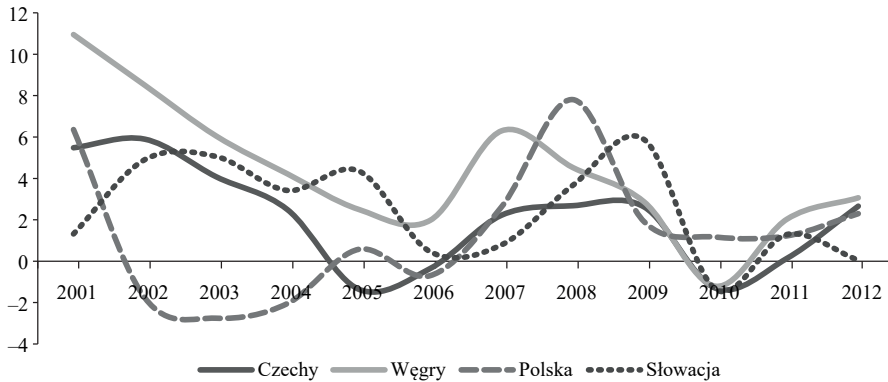
Porównując zmiany jednostkowego kosztu pracy w wybranych krajach OECD w latach 2001–2013, można jednak jednoznacznie stwierdzić, że na tle innych państw Europy tempo wzrostu wynagrodzeń było w Polsce względnie silnie powiązane ze zmianami w produktywności (rysunek 4.12). Jednocześnie należy zauważyć, że na tle Czech, Węgier i Słowacji dynamika zmian jednostkowych kosztów pracy w Polsce przewyższała tendencje regionalne jedynie w 2008 i 2010 roku (rysunek 4.13).

Z drugiej jednak strony według danych OECD w latach 2010–2012 koszty pracy w Polsce przestały „podążać” za wydajnością pracy. Odwrotną sytuację obser-



Rysunek 4.12. Zmiany jednostkowego kosztu pracy w wybranych krajach OECD w latach 2001–2013 (rok 2001 = 100)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015c.

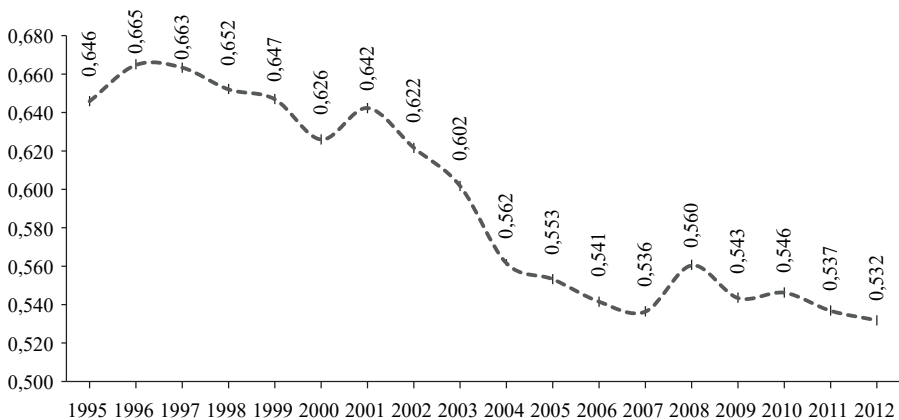


Rysunek 4.13. Dynamika zmian jednostkowych kosztów pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2001–2012

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015g.

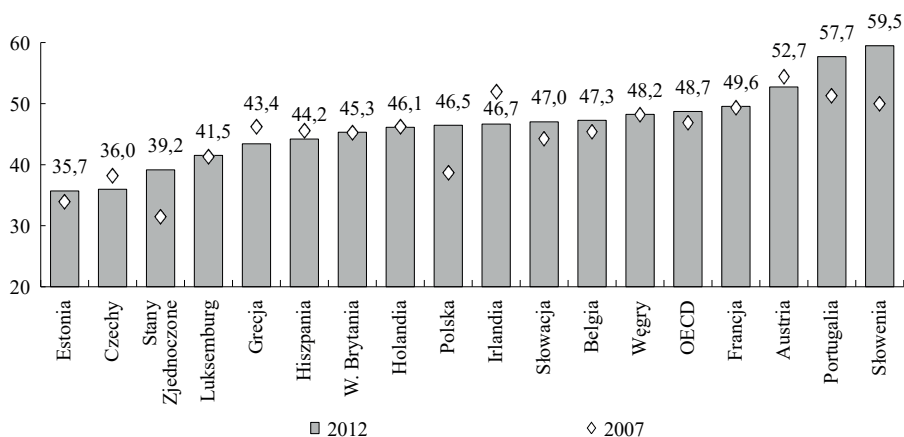
wowano w latach dekonunktury 2002–2004. Konsekwencją tego zjawiska było między innymi obniżenie poziomu jednostkowych kosztów pracy, jak również dalszy – obserwowany już od 2004 roku – spadek udziału wynagrodzenia czynnika pracy w wytwarzanym produkcie (ang. *labor income share* – LS) (rysunek 4.14).

Koszty pracy można też oceniać, analizując minimalne koszty pracy, czyli takie, które dotyczą zarabiających mniej niż płaca przeciętna (rysunek 4.15). Raport OECD podaje, że połowa pracowników w badanych krajach otrzymuje płace niższe lub zbliżone do mediany wynagrodzeń dla danego kraju [OECD 2015b, s. 314]. W tym zakresie porównania międzynarodowe wskazują, że Polska i Stany Zjednoczone pod-



Rysunek 4.14. Udział wynagrodzenia czynnika pracy w wytwarzanym produkcie w Polsce w latach 1995–2012

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015g.



Rysunek 4.15. Minimalne koszty pracy w wybranych krajach OECD (jako % kosztów pracy pracownika otrzymującego płacę na poziomie mediany wynagrodzeń)

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015b, s. 314.

nosiły istotnie minimalne koszty pracy w latach 2007–2012. Natomiast kraje wysoko rozwinięte (Wielka Brytania, Holandia, Francja), a wśród krajów transformujących się – Węgry, nie zmieniły poziomu minimalnych kosztów pracy (rysunek 4.15).

Dla oceny poziomu kosztów pracy ważny jest również tzw. klin podatkowy. To on – w powszechnej opinii przedsiębiorców – jest jedną z głównych barier ograniczających wzrost zatrudnienia. Panuje bowiem zgoda, że zwiększenie klina podatkowego – poprzez zwiększenie kosztów pracy i zmniejszenie wynagrodzeń netto – może prowadzić jednocześnie do zmniejszenia popytu i podaży pracy, a w konsekwencji do spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia [Layard, Nickell i Jackman 2005, s. XVII-XVIII; Boeri i van Ours 2008, s. 81–92; Pilc 2014b, s. 170]. Konieczność opłacania całości składek i funduszy jest charakterystyczna dla zatrudnionych na podstawie umowy o pracę. Dlatego też w celu uniknięcia tego typu obciążeń, coraz większą popularnością cieszą się umowy o dzieło i umowy-zlecenia (cywilnoprawne), które nie wymagają składek (pierwsze) lub objęte są składkami w ograniczonym wymiarze (przypadek drugi). Ponadto klin podatkowy ma też zróżnicowane znaczenie przy różnych poziomach dochodów i kwalifikacji zatrudnionych. Ogranicza zatrudnienie przede wszystkim na najniższych stanowiskach (szczególnie w grupie najmłodszych uczestników rynku pracy), dla których koszty pracy są relatywnie większe niż „opłacalność” utrzymywania miejsca pracy. Warto więc pamiętać, że wpływ klina podatkowego na wielkość zatrudnienia i bezrobocia zależy między innymi od elastyczności popytu i podaży pracy oraz innych instytucji rynku pracy, a w szczególności od przyjętych rozwiązań w zakresie zabezpieczenia społecznego w stosunku do osób bezrobotnych i biernych zawodowo [Boeri i van Ours 2008, s. 81–92]. Wskazuje się tu często na przypadek tzw. pułapki bezrobocia, która może powstać w wyniku zmniejszenia oczekiwanego dochodu z tytułu pracy na skutek

na przykład wzrostu klina podatkowego w porównaniu z uzyskiwanym przez osoby bezrobotne dochodem pozapłacowym, co osłabia intensywność poszukiwania pracy i w konsekwencji utrwała bezrobocie [Gazon, za: Pilc 2014b, s. 170].

W kategoriach ogólnych klin podatkowy oznacza różnicę między całkowitym kosztem zatrudnienia a wynagrodzeniem, które otrzymuje pracownik. Różnicę tę tworzą podatek od dochodu (PIT) oraz tzw. parapodatki płacone zarówno przez pracodawcę, jak i przez pracownika. W Polsce od każdego pracownika na etacie pracodawca ma obowiązek odprowadzić składki na ubezpieczenie społeczne, Fundusz Pracy i Fundusz Gwarantowanych Świadczeń Pracowniczych. Pracodawcy są też obciążeni kosztami szkoleń BHP czy koniecznością zapewnienia odzieży roboczej. Muszą też wyposażyć stanowisko pracy i dostosować warunki do obowiązujących przepisów.

Analizując dane OECD dla Polski w zakresie klina podatkowego w latach 2000–2013, należy zauważyć jego systematyczny spadek (z 38,2% w 2000 roku do 35,6% w 2013 roku – tabela 4.4). Szczególnie w latach 2006–2009 nastąpił wyraźny spadek wielkości klina podatkowego w Polsce (o 4,8 pkt proc.), który był

Tabela 4.4. Klin podatkowy w wybranych krajach OECD* (jako % kosztów pracy)

Kraj	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgia	57,1	56,7	56,3	55,7	55,4	55,5	55,5	55,6	55,9	55,7	55,9	56,1	56,0	55,8
Czechy	42,6	42,6	43,0	43,2	43,5	43,7	42,5	42,9	43,4	42,0	42,1	42,6	42,5	42,4
Francja	50,4	50,1	49,9	50,1	50,3	50,5	49,7	49,7	49,8	49,8	49,9	50,0	50,1	48,9
Niemcy	52,9	51,9	52,5	53,2	52,2	52,1	52,3	51,8	51,3	50,8	49,0	49,7	49,6	49,3
Węgry	54,7	55,8	53,7	50,8	51,7	51,1	51,9	54,5	54,1	53,1	46,6	49,5	49,5	49,0
Irlandia	28,9	25,9	24,4	24,4	24,1	23,5	23,0	22,2	22,3	24,7	25,8	25,8	25,9	26,6
Włochy	47,1	46,6	46,5	46,0	46,3	45,9	46,1	46,4	46,6	46,8	47,2	47,6	47,7	47,8
Polska	38,2	38,0	38,0	38,2	38,4	38,7	39,0	38,2	34,7	34,1	34,2	34,3	35,5	35,6
Słowacja	41,9	42,5	42,1	42,5	42,2	38,0	38,3	38,4	38,8	37,7	37,9	38,8	39,6	41,1
Szwecja	50,1	49,1	47,8	48,2	48,4	48,1	47,8	45,3	44,8	43,2	42,8	42,8	42,9	42,9
W. Brytania	32,6	32,2	32,3	33,8	33,9	33,9	34,0	34,1	32,8	32,4	32,6	32,5	32,1	31,5
Stany Zjednoczone	30,4	30,3	30,1	29,9	29,8	29,8	29,9	30,3	29,8	30,1	30,5	29,7	29,8	31,3
Korea	16,4	16,5	16,1	16,4	17,0	17,3	18,2	19,7	20,0	19,5	20,1	20,5	21,0	21,4
Meksyk	12,4	13,1	15,8	16,7	15,2	14,7	15,0	15,9	15,1	15,3	15,5	18,7	19,0	19,2
OECD	36,7	36,4	36,5	36,3	36,3	36,1	36,1	36,1	35,7	35,1	35,1	35,6	35,7	35,9

Klin podatkowy definiowany jest przez OECD jako stosunek wysokości podatków płaconych przez pracownika bezdzietnego otrzymującego średnie wynagrodzenie do całkowitych kosztów pracy płaconych przez pracodawcę. Przedstawiany jest jako procent kosztów pracy [OECD 2014e].

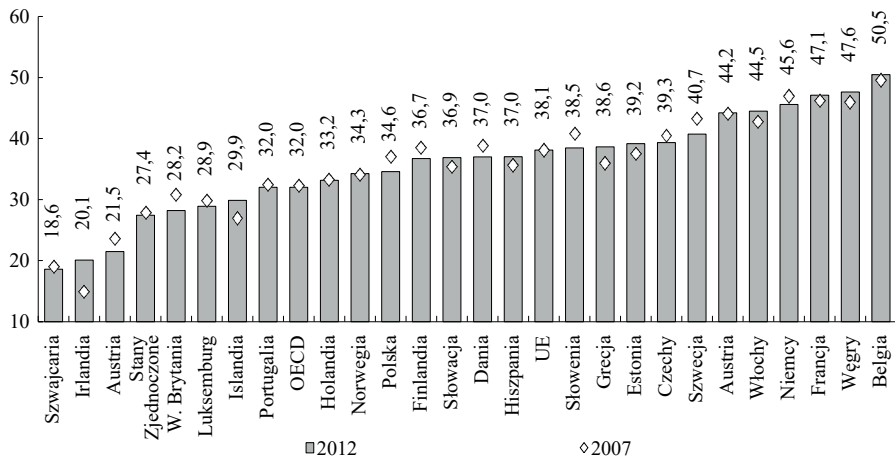
* W tabeli zaprezentowano wysokość klina podatkowego dla osób samotnych, otrzymujących wynagrodzenie w wysokości 100% średniej krajowej. OECD podaje też dane dla osób samotnych zarabiających odpowiednio 67 i 167% średniej krajowej.

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014e.

spowodowany wprowadzeniem w 2007 roku ulgi z tytułu wychowania dzieci oraz zmniejszeniem składki rentowej [Morawski i Myck 2010; Rosiński 2010, s. 499].

W wyniku tych zmian, w porównaniu z innymi krajami Polska znalazła się wśród państw ze średnim poziomem klina podatkowego. Wysoki klin podatkowy charakterystyczny jest dla krajów określanych jako protekcjonistyczne (na przykład w 2013 roku w Belgii zanotowano klin na poziomie 55,8%, a we Francji na poziomie 48,9%). Z kolei kraje z niskim poziomem klina podatkowego to gospodarki z nierozwiniętym systemem publicznego zabezpieczenia (na przykład Korea Południowa – 21,4% czy Meksyk – 19,2% w 2013 roku). Odnosząc się jednak do średniej dla krajów OECD, warto zauważyć, że w latach 2000–2007 wysokość klina podatkowego w Polsce utrzymywała się na wyższym poziomie niż średnia dla krajów OECD.

Stąd też w wielu analizach wskazuje się, że wysoki klin podatkowy był jedną z najważniejszych przyczyn utrzymywania się w Polsce stopy bezrobocia w latach 2000–2008 na poziomie wyższym niż w większości krajów wysoko rozwiniętych [Góra 2004, s. 140; Wojciechowski 2008]. Badania Anny Baranowskiej i in. nie potwierdzają jednak tej tezy. Dowodzą jedynie negatywnego oddziaływania klina podatkowego na możliwość legalnego zatrudnienia osób najmniej produktywnych na polskim rynku pracy [Baranowska i in. 2005, s. 164–166]¹⁰. Klin podatkowy dla osób samotnych otrzymujących wynagrodzenie w wysokości 67% średniej kra-



Rysunek 4.16. Wysokość klina podatkowego dla osób samotnych otrzymujących wynagrodzenie w wysokości 67% średniej krajowej w wybranych krajach OECD

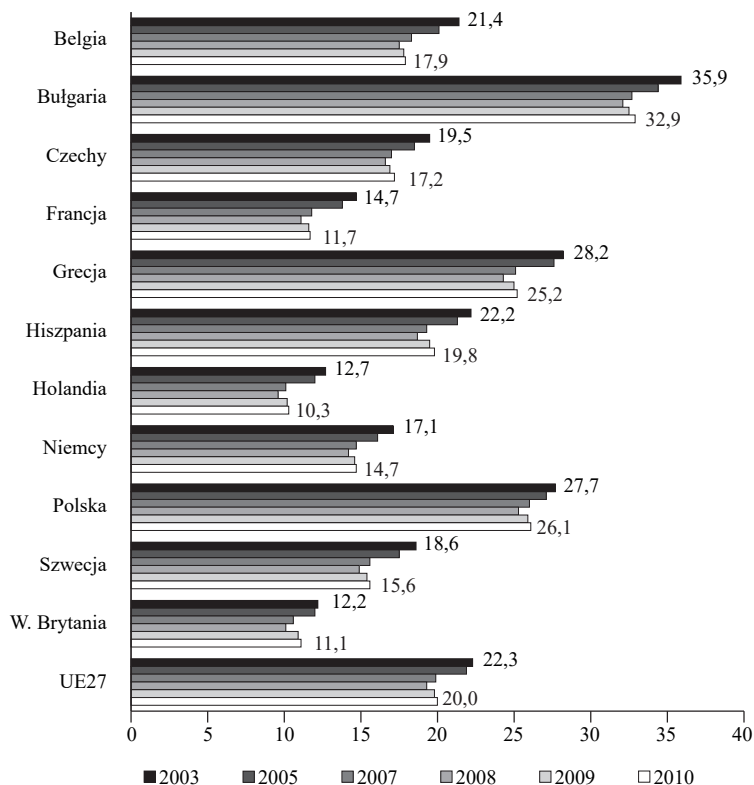
Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2014e.

¹⁰ Potwierdzają to też analizy klina podatkowego dla osób mniej zarabiających oraz zróżnicowanie wartości klina podatkowego w zależności od sytuacji rodzinnej i posiadanej liczby dzieci [Pilc 2014b, s. 171–173].

jowej w 2012 roku kształtował się bowiem na poziomie 34,58% (rysunek 4.16) wobec klina dla osób otrzymujących wynagrodzenie w wysokości 100% średniej krajowej na poziomie 35,6% (tabela 4.4).

Konsekwencją wysokich kosztów pracy – oprócz niższego zatrudnienia – jest także rozwój szarej strefy. W teorii można wyróżnić dwa główne motywy podejmowania pracy nierejestrowanej. Jeden to unikanie opodatkowania, a drugi – to determinacja, by podjąć jakąkolwiek pracę i brak alternatyw. W pierwszym przypadku praca w szarej strefie wykonywana jest przeważnie przez osoby o wyższych kwalifikacjach, dorabiające do wynagrodzenia w oficjalnym miejscu pracy, natomiast w drugim dominują osoby o niskim poziomie wykształcenia, dla których praca w szarej strefie jest jedyną alternatywą wobec bezrobocia.

W kategoriach ogólnych Polska z szarą strefą szacowaną na 26,1% PKB w 2010 roku pozostaje – obok Bułgarii i Grecji – krajem o szczególnie istotnym problemie nielegalnego zatrudnienia (rysunek 4.17). Jednocześnie badania an-



Rysunek 4.17. Rozmiar szarej strefy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)

Źródło: opracowano na podstawie: Schneider 2010.

kietowe przeprowadzone przez NBP potwierdzają istnienie obu motywów pracy w szarej strefie, przy czym 37% ankietowanych postrzega pracę nierejestrowaną w kategoriach przymusu, a ok. 40% respondentów uznało, że pracę w szarej strefie łatwo znaleźć i zarabia się w niej więcej [Cichocki i in. 2012, s. 21].

Przechodząc do poziomu regionalnego, zauważamy, że poziomy osiągniętych dochodów w przekrojach wojewódzkich wskazują z kolei na zróżnicowany rozwój lokalnych rynków pracy. Różnica w osiągniętych dochodach między woj. warmińsko-mazurskim (ostatnie miejsce w rankingu dla 2013 roku) a mazowieckim (pierwsze miejsce) wynosi bowiem 32% (tabela 4.5). Jeszcze większe różnice obserwujemy w zakresie osiąganego w regionach dochodu rozporządzalnego na osobę, który w woj. podkarpackim (ostatnie miejsce w rankingu) był w 2012 roku aż o 43% niższy niż w woj. mazowieckim. Różnica między woj. warmińsko-mazurskim a mazowieckim w tym zakresie wynosiła 35%.

Tabela 4.5. Ranking województw według osiągniętych dochodów w 2012 i 2013 roku

Ranga	Województwo	Przeciętne miesięczne wynagrodzenia brutto w 2013	Ranga	Województwo	Przeciętny miesięczny dochód rozporządzalny na osobę w 2012
1	mazowieckie	4773,41	1	mazowieckie	1710,01
2	śląskie	4022,80	2	dolnośląskie	1367,00
3	dolnośląskie	3868,86	3	pomorskie	1350,56
4	pomorskie	3847,12	4	opolskie	1294,26
5	małopolskie	3574,22	5	śląskie	1278,87
6	zachodniopomorskie	3539,12	6	łódzkie	1268,42
7	wielkopolskie	3515,31	7	zachodniopomorskie	1263,56
8	łódzkie	3510,20	8	podlaskie	1242,39
9	lubelskie	3488,61	9	lubuskie	1231,16
10	opolskie	3473,40	10	małopolskie	1189,84
11	podlaskie	3432,71	11	wielkopolskie	1153,43
12	świętokrzyskie	3349,81	12	kujawsko-pomorskie	1133,97
13	kujawsko-pomorskie	3322,09	13	świętokrzyskie	1119,76
14	podkarpackie	3282,69	14	warmińsko-mazurskie	1109,95
15	lubuskie	3282,07	15	lubelskie	1056,45
16	warmińsko-mazurskie	3264,63	16	podkarpackie	959,12

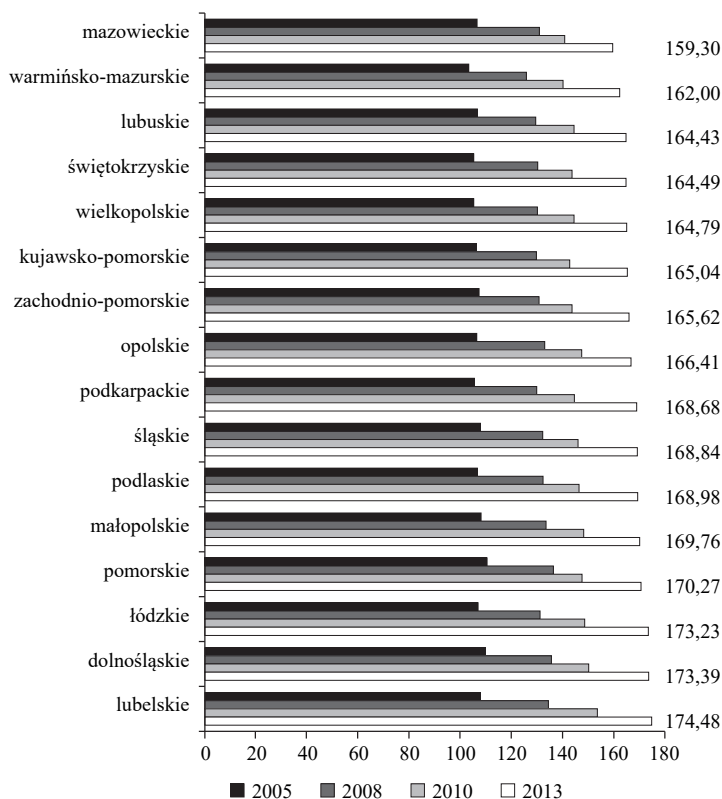
Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

W ramach przeciętnych wynagrodzeń brutto pierwsze pięć miejsc z najwyższymi wynagrodzeniami obok woj. mazowieckiego osiągają też woj. śląskie, dolnośląskie, pomorskie i małopolskie. Z kolei pięć województw z najniższymi

wynagrodzeniami – obok warmińsko-mazurskiego stanowią kolejno woj.: lubuskie, podkarpackie, kujawsko-pomorskie i świętokrzyskie. W stosunku do średniej krajowej najwyżej klasyfikuje się mazowieckie z poziomem 123,1% oraz śląskie (103,7%), a najniżej warmińsko-mazurskie (84,2%), lubuskie (84,6%), podkarpackie (84,7%) i kujawsko-pomorskie (85,7%).

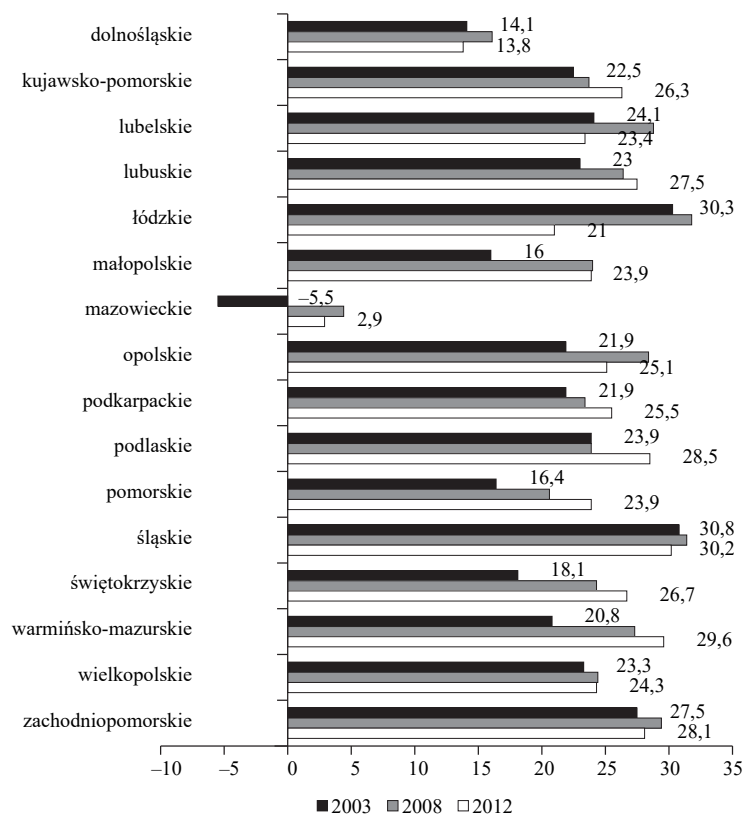
Warto też zauważyć bardzo zróżnicowany wzrost płacy realnej w polskich regionach pomiędzy 2003 a 2013 rokiem. W tym okresie najmniej wzrosła płaca w woj. mazowieckim (o 59,3%) i warmińsko-mazurskim (62%). Najwyższy przyrost płacy realnej zanotowano natomiast w woj. lubelskim (o 74,5%) oraz dolnośląskim (o 73,4%). Tendencje te prezentuje rysunek 4.18.

Oceniając z kolei wynagrodzenia w ujęciu sektorowym, zauważyć należy, że największe różnice pomiędzy wynagrodzeniami uzyskiwanymi w sektorze publicznym a płacami sektora prywatnego odnotowano w 2012 roku w woj. śląskim, war-



Rysunek 4.18. Przyrost płacy realnej w Polsce według województw w latach 2005, 2008, 2010 i 2013 (rok 2003 = 100)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].



Rysunek 4.19. Różnice w wynagrodzeniach sektora publicznego i prywatnego w Polsce według województw (w %)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

mińsko-mazurskim i podlaskim, a najmniejsze – w mazowieckim, gdzie jeszcze w 2003 roku w sektorze prywatnym zarabiano się więcej niż w publicznym. Ogólnie różnice regionalne kształtują się w przedziale od 2,9 do 30,8% w zależności od poziomu rozwoju usług rynkowych i nierynkowych (rysunek 4.19).

Wynagrodzenia w rolnictwie są natomiast w całej Polsce Wschodniej zdecydowanie powyżej dochodów przeciętnych uzyskiwanych z pracy w innych sektorach, co podważa stereotypowe przekonanie o niskich dochodach na wsi. Należy jednak pamiętać o większej liczbie rodzin mieszkających na wsi oraz o zdecydowanie niższych dochodach osób pobierających świadczenia społeczne zamieszkujących wspólne gospodarstwo rolne. Generalnie więc dochody do podziału w gospodarstwach domowych Polski Wschodniej są relatywnie niższe.

W dochodach gospodarstw domowych starzejącego się społeczeństwa olbrzymią rolę odgrywają też emerytury i renty. W Polsce Wschodniej emerytury i renty

Tabela 4.6. Ranking województw według osiągniętych emerytur i rent z systemu ZUS i KRUS w 2013 roku

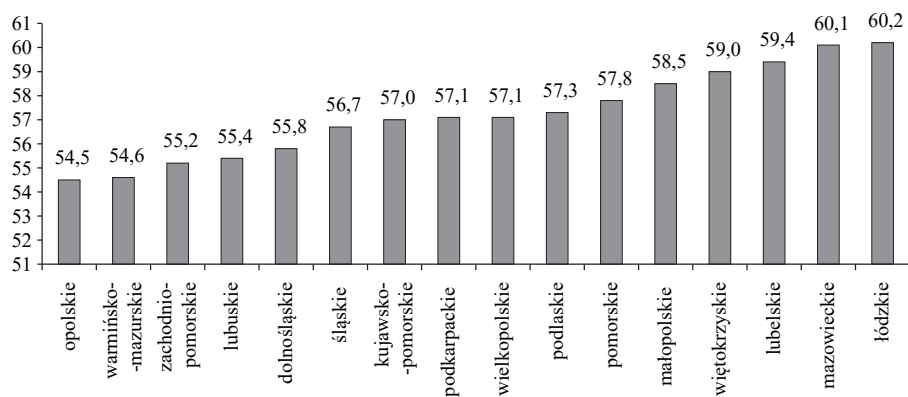
Ranga	Województwo	Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto z ZUS	Ranga	Województwo	Przeciętna miesięczna emerytura i renta brutto z KRUS
1	śląskie	2287,25	1	śląskie	1367,05
2	mazowieckie	1915,22	2	lubuskie	1261,30
3	dolnośląskie	1877,72	3	dolnośląskie	1226,90
4	pomorskie	1840,80	4	zachodniopomorskie	1204,59
5	opolskie	1827,00	5	opolskie	1187,16
6	małopolskie	1812,30	6	warmińsko-mazurskie	1128,17
7	zachodniopomorskie	1793,88	7	pomorskie	1126,00
8	wielkopolskie	1770,68	8	kujawsko-pomorskie	1125,86
9	łódzkie	1730,12	9	lubelskie	1116,04
10	kujawsko-pomorskie	1709,33	10	wielkopolskie	1111,99
11	lubuskie	1690,11	11	łódzkie	1109,24
12	podlaskie	1682,71	12	świętokrzyskie	1094,62
13	świętokrzyskie	1675,09	13	podkarpackie	1091,30
14	warmińsko-mazurskie	1669,55	14	podlaskie	1086,69
15	lubelskie	1653,80	15	małopolskie	1084,34
16	podkarpackie	1600,77	16	mazowieckie	1082,59

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

pracownicze są najniższe w całym kraju (w skali całego kraju najniższe świadczenia otrzymują mieszkańcy woj. podkarpackiego). Niskie są także emerytury i renty z KRUS (tabela 4.6), chociaż różnice między średnią emeryturą i rentą z KRUS nie są aż tak duże, jak w przypadku systemu pracowniczego. Ogólnie jednak świadczenia te są poniżej progu płacy minimalnej. W efekcie niski pozostaje dochód do dyspozycji w gospodarstwie domowym na osobę (najniższy w woj. podkarpackim, lubelskim i warmińsko-mazurskim).

Dla dochodów gospodarstw domowych ważna jest także skala wpływu świadczeń z tytułu ubezpieczenia społecznego oraz z pomocy społecznej na kształtowanie się rodzinnych budżetów. W woj. podkarpackim udział świadczeń z pomocy społecznej w dochodach do dyspozycji na osobę w gospodarstwie domowym wynosił w 2010 roku 15,1% (średnio w Polsce wskaźnik ten wynosił 14,6%). Ponadto wskaźnik obciążenia demograficznego (liczba osób w wieku nieprodukcyjnym na 100 osób w wieku produkcyjnym) w niektórych województwach ściany wschodniej (lubelskie, świętokrzyskie) należy do najwyższych w Polsce. Wynika to z warunków demograficznych oraz z odpływu z tych terenów osób w wieku produkcyjnym. Warto jednak zauważyć, że również woj. mazowieckie i łódzkie mają wysoki wskaźnik obciążenia demograficznego (rysunek 4.20).

212 4. Instytucje formalne i nieformalne krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce...



Rysunek 4.20. Wskaźnik obciążenia demograficznego w Polsce według województw w 2013 roku

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Tabela 4.7. Świadczenia pomocy społecznej w Polsce według województw w 2010 roku

Ranga ze względu na liczbę korzystających	Województwo	Wartość świadczeń pomocy społecznej ogółem (pieniężnych i niepieniężnych) (w zł)	Udział świadczeń pomocy społecznej w dochodach do dyspozycji na osobę w gospodarstwach domowych (w %)	Liczba osób korzystających ze świadczeń pomocy społecznej na 10 000 ludności
1	warmińsko-mazurskie	224,1	15,4	914,8
2	kujawsko-pomorskie	243,3	16,7	760,9
3	lubuskie	132,1	9,3	705,0
4	świętokrzyskie	140,6	8,7	679,9
5	podkarpackie	195,4	15,1	674,0
6	zachodniopomorskie	219,3	14,0	666,1
7	podlaskie	126,3	8,8	648,7
8	lubelskie	190,2	14,0	582,4
9	pomorskie	238,2	13,9	579,4
10	łódzkie	256,6	17,3	545,8
11	wielkopolskie	294,5	18,3	481,0
12	dolnośląskie	283,4	17,1	473,1
13	mazowieckie	424,1	18,9	456,6
14	małopolskie	221,5	14,5	442,6
15	opolskie	91,9	6,3	417,8
16	śląskie	367,4	24,9	400,1

Udział świadczeń pomocy społecznej pieniężnych w przeciętnym miesięcznym dochodzie rozporządzalnym na osobę w gospodarstwie.

Źródło: obliczenia własna na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b] oraz *Rocznika statystycznego województw* [GUS 2012a].

W województwach ściany wschodniej obserwujemy również wysoki wskaźnik korzystania z pomocy społecznej na 10 000 mieszkańców. Średnio dla Polski w 2010 roku było to 589 osób, a dla na przykład woj. warmińsko-mazurskiego ponad 914 osób. Można zatem uznać, że jednym z problemów Polski wschodniej jest „socjalność” polityki społeczno-gospodarczej.

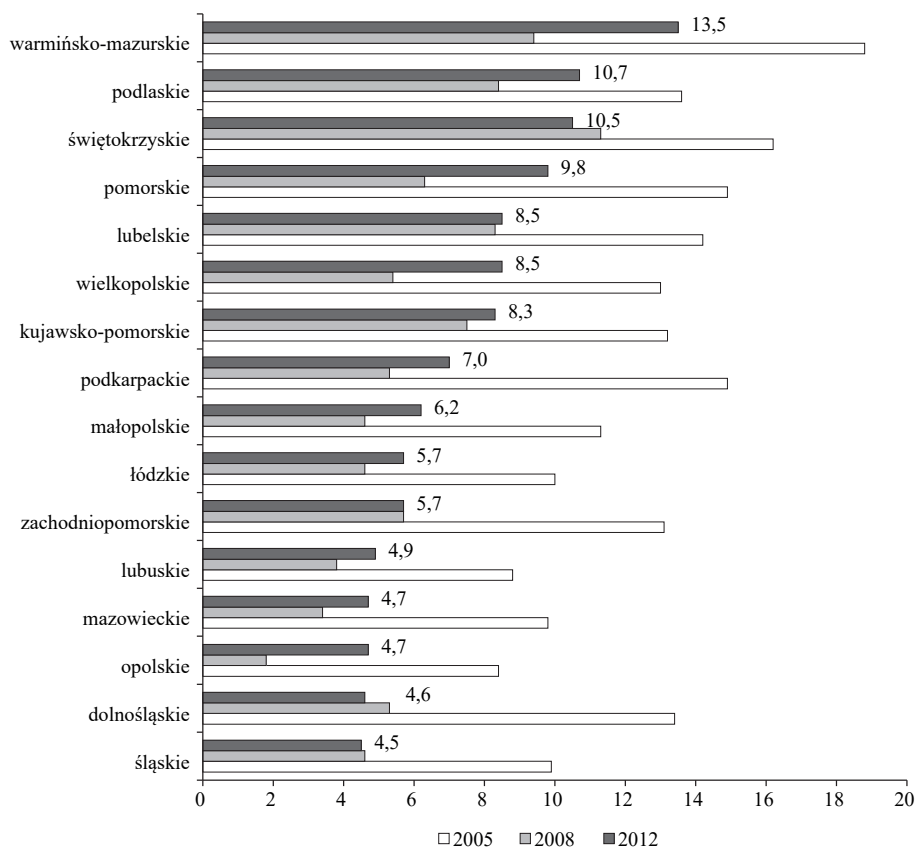
Należy jednocześnie pamiętać, że obecność w gospodarstwie domowym osoby zapewniającej dochód zmniejsza oczekiwania płacowe pozostałych członków tego gospodarstwa i obniża ich aktywność zawodową. Decyzje o aktywności zawodowej podejmuje się bowiem na poziomie gospodarstwa domowego, a nie pojedynczych osób [Cichocki i in. 2012, s. 22]. Być może dlatego w województwach Polski Wschodniej, gdzie obserwujemy duży udział sektora rolnego, wysokie dochody z rolnictwa i wysoki udział świadczeń społecznych (tabela 4.7), występuje niska aktywność zawodowa.

Analizując z kolei strukturę rodzin, najliczniejsze gospodarstwa domowe „znaleźć” można w Wielkopolsce (w 2012 roku średnio 3,13 osób), w woj. podkarpackim (3,11) i lubelskim (2,97) (tabela 4.8). Najmniej liczne są natomiast gospodarstwa z woj. dolnośląskiego (2,62), łódzkiego (2,65) i śląskiego (2,66). Jednocześnie

Tabela 4.8. Liczba osób w gospodarstwie domowym w Polsce według województw w latach 2000 i 2012 (przeciętnie)

Województwo	Ogółem		Pracujący		Pobierający świadczenia społeczne		Pobierający świadczenia emerytalne i rentowe		Pozostający na utrzymaniu	
	2000	2012	2000	2012	2000	2012	2003	2012	2000	2012
Dolnośląskie	2,99	2,62	0,94	1,04	0,93	0,79	0,68	0,68	1,07	0,72
Kujawsko-pomorskie	3,14	2,84	1,06	1,02	0,95	0,91	0,69	0,71	1,10	0,82
Lubelskie	3,24	2,97	1,08	1,13	0,99	0,95	0,83	0,81	1,14	0,84
Lubuskie	3,19	2,71	1,07	1,00	0,94	0,90	0,73	0,75	1,13	0,77
Łódzkie	2,85	2,65	1,04	1,07	0,89	0,82	0,68	0,69	0,87	0,70
Małopolskie	3,36	2,92	1,16	1,11	0,95	0,82	0,81	0,73	1,19	0,90
Mazowieckie	2,92	2,71	1,14	1,21	0,79	0,66	0,67	0,58	0,97	0,77
Opolskie	3,03	2,89	1,06	1,24	0,81	0,76	0,68	0,64	1,11	0,82
Podkarpackie	3,63	3,11	1,17	1,10	1,02	0,95	0,85	0,79	1,41	1,01
Podlaskie	3,26	2,81	1,11	1,07	0,89	0,88	0,71	0,75	1,21	0,78
Pomorskie	3,13	2,82	1,05	1,12	0,80	0,75	0,65	0,61	1,24	0,87
Śląskie	2,97	2,66	0,97	1,01	0,79	0,75	0,69	0,65	1,20	0,83
Świętokrzyskie	3,23	2,93	1,09	1,13	0,94	0,90	0,82	0,77	1,18	0,84
Warmińsko-mazurskie	3,21	2,73	1,06	1,00	0,85	0,82	0,68	0,65	1,26	0,85
Wielkopolskie	3,33	3,13	1,20	1,28	0,90	0,82	0,75	0,70	1,19	0,96
Zachodniopomorskie	3,09	2,79	1,00	1,06	0,79	0,75	0,66	0,61	1,24	0,86

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].



Rysunek 4.21. Odsetek osób w gospodarstwach domowych żyjących poniżej minimum egzystencji w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

w Wielkopolsce, przy dużej strukturze rodzin, najwięcej osób podejmuje pracę zawodową (1,28). W woj. podkarpackim pracuje już tylko 1,10, a w lubelskim – 1,13 osoby (tabela 4.8). W 2012 roku najniższy udział pracujących zaobserwowano w warmińsko-mazurskim (1 osoba na 2,73 osoby w gospodarstwie domowym) oraz w lubuskim (1 osoba na 2,71 osoby w rodzinie). Niskie udziały pracujących dotyczą całego kraju, ale poziomy uzyskiwanych dochodów w woj. warmińsko-mazurskim, podkarpackim i lubuskim są wciąż zdecydowanie niższe niż w pozostałych częściach kraju.

W woj. podkarpackim i lubelskim wysoki był też (w 2012 roku) udział osób żyjących ze świadczeń socjalnych (0,95). Podobnie rodziny w kujawsko-pomorskim, świętokrzyskim i lubuskim doświadczają problemów dochodowych (choć

w lubuskim wielkość gospodarstwa domowego jest mniejsza niż w pozostałych województwach). Najmniej osób pobierających świadczenia społeczne występowało natomiast w woj. mazowieckim (0,66 osoby).

Podsumowując, zauważamy, że do regionów najuboższych w 2012 roku w zakresie osiąganych dochodów należały woj. warmińsko-mazurskie, podlaskie i świętokrzyskie, a do zdecydowanie bogatszych – śląskie, dolnośląskie i opolskie. Potwierdza to też odsetek osób w gospodarstwach domowych żyjących poniżej minimum egzystencji (rysunek 4.21).

4.2.2. Wskaźnik Kaitza

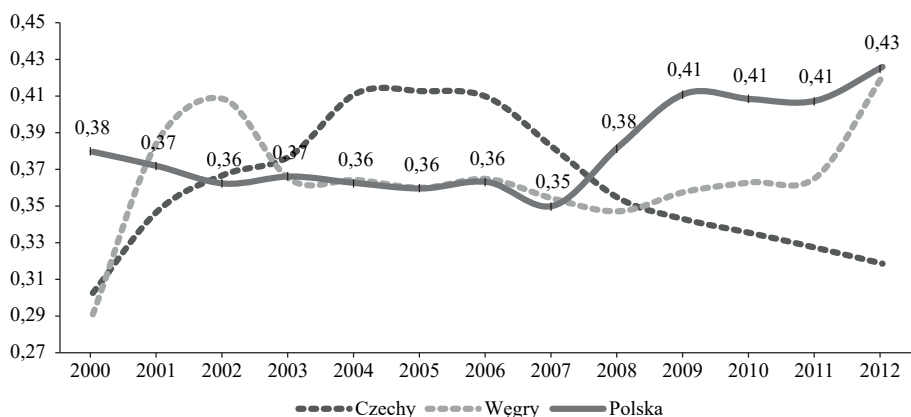
Jednym z czynników instytucjonalnych wpływających na presję płacową jest instytucja płacy minimalnej¹¹. Jej wpływ na podstawowe charakterystyki rynku pracy (zatrudnienie, bezrobocie i płace) zależy jednak od tego, w jaki sposób funkcjonuje dany rynek pracy [Cahuc i Zylberberg 2004]. Jeśli założy się, że rynek pracy jest doskonale konkurencyjny, to wzrost płacy minimalnej ponad płacę równoważącą rynek spowoduje wzrost bezrobocia i spadek zatrudnienia. Z kolei przedstawiana wcześniej teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy sugeruje, że wzrost płacy minimalnej ponad płacę równoważącą rynek może spowodować spadek bezrobocia na skutek podejmowania przez poszukujących pracy większych wysiłków w celu znalezienia pracy [Petrongolo i Pissarides 2006]. Często też możliwa do osiągnięcia płaca w okresie bezpośrednio po przejściu z zasobu bezrobocia do zatrudnienia pozostaje na poziomie zbliżonym do płacy minimalnej i stąd wzrost tej ostatniej może spowodować, że bezrobotni chętniej opuszczą zasób bezrobocia. Dlatego też na gruncie teorii ekonomii nie można wskazać jednoznacznie kierunku wpływu płacy minimalnej na zmiany wskaźników rynku pracy.

Analizując kształtowanie się płacy minimalnej w Polsce, należy stwierdzić, że w latach 2000–2008 płaca minimalna stanowiła 35–38% płacy przeciętnej (zobrazowanej indeksem Kaitza¹²), a w latach 2009–2011 – 41%, z dalszą tendencją wzrostową – w 2012 roku – do poziomu 43% (rysunek 4.22).

Jednocześnie w 2010 roku wynagrodzenie na poziomie 40% i mniej płacy przeciętnej uzyskiwało 8,6% ogółu zatrudnionych. Jeśli jednak uwzględnimy także kolejny przedział poziomu wynagrodzeń (40–50% płacy przeciętnej), okazuje się, że odsetek nisko zarabiających ulega podwojeniu do 17,9% [GUS 2012b, s. 258]. Dla porównania, z danych Eurostatu wynika, że w 2010 roku 24,2% osób pracujących w firmach zatrudniających 10 i więcej pracowników zarabiało mniej niż 50% płacy przeciętnej [Eurostat 2014c]. Rośnie też udział pracowników o niskich zarobkach

¹¹ Płaca minimalna po raz pierwszy została wprowadzona w Nowej Zelandii w 1894 roku, a dwa lata później w Australii w stanie Victoria [Budnikowski 2009, s. 74]. Dopiero w 1928 roku została prawnie usankcjonowana przez Międzynarodową Organizację Pracy.

¹² Nazwanym tak od nazwiska amerykańskiego ekonomisty Hymana Kaitza, który po raz pierwszy wykorzystał go w 1970 roku, określając stosunek poziomu płacy minimalnej do przeciętnej [Kaitz 1970].



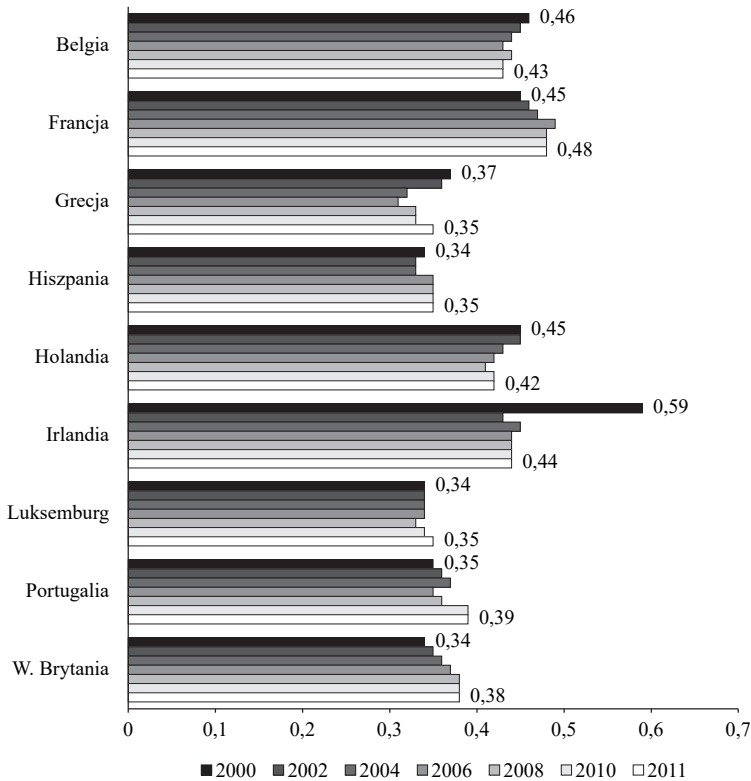
Rysunek 4.22. Wskaźnik Kaitza w Polsce, Czechach i na Węgrzech w latach 2000–2012

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych International Labour Organization [ILO 2014].

w zatrudnieniu ogółem. W 1998 roku zaledwie 4,7% pracowników (czyli rzadziej niż co dwudziesty) zarabiała poniżej 50% płacy przeciętnej, ale już w 2010 roku według GUS niemal co piąty (a według Eurostatu nawet co czwarty) pracownik otrzymywał wynagrodzenie określane jako niskie [Krajewska i Krajewski 2013, s. 13]. Nie można przy tym wykluczyć, że ustawowe zmiany wynagrodzenia minimalnego wpływają również na płace osób zarabiających nieznacznie powyżej płacy minimalnej.

Porównując też Polskę z innymi gospodarkami Unii Europejskiej w zakresie kształtowania się indeksu Kaitza, zauważyć można istotne zróżnicowanie stosunku płac minimalnych do przeciętnych nie tylko pomiędzy Europą Wschodnią i Zachodnią, ale również wewnątrz grupy tworzonej przez kraje starej Unii. Wskaźnik Kaitza waha się bowiem od 35% (w Luksemburgu, Hiszpanii i Grecji) do 48% (we Francji) (rysunek 4.23).

Zróżnicowanie rozwojowe poszczególnych krajów Unii wpływające na różnice w indeksie Kaitza, a w konsekwencji – na presję płacową ogółem obrazują też dane prezentowane na rysunku 4.24. Najbardziej „odstającą” gospodarką od pozostałych państw Unii jest Luksemburg z PKB *per capita* na poziomie 264% średniej dla krajów UE28 i jednocześnie z najwyższym poziomem płacy minimalnej w Europie (1874 euro w 2013 roku). Na przeciwnym biegunie w 2013 roku znalazły się natomiast dwa kraje – Rumunia i Bułgaria z PKB *per capita* na poziomie odpowiednio 54 i 47% średniej unijnej oraz płacą minimalną w wysokości 157 i 158 euro. Z kolei pomiędzy tymi dwoma skrajnymi przypadkami znalazły się w 2013 roku kraje ze starej Unii osiągające wyższy od średniej unijnej poziom rozwoju gospodarczego i płace powyżej 1200 euro miesięcznie (Belgia, Holandia, Francja, Irlandia, Wielka Brytania) oraz te z PKB *per capita* poniżej średniej unijnej (Grecja, Hiszpania, Portugalia) i płacami od 556 euro (Portugalia) do 863 euro



Rysunek 4.23. Wskaźnik Kaitza w wybranych krajach Unii Europejskiej

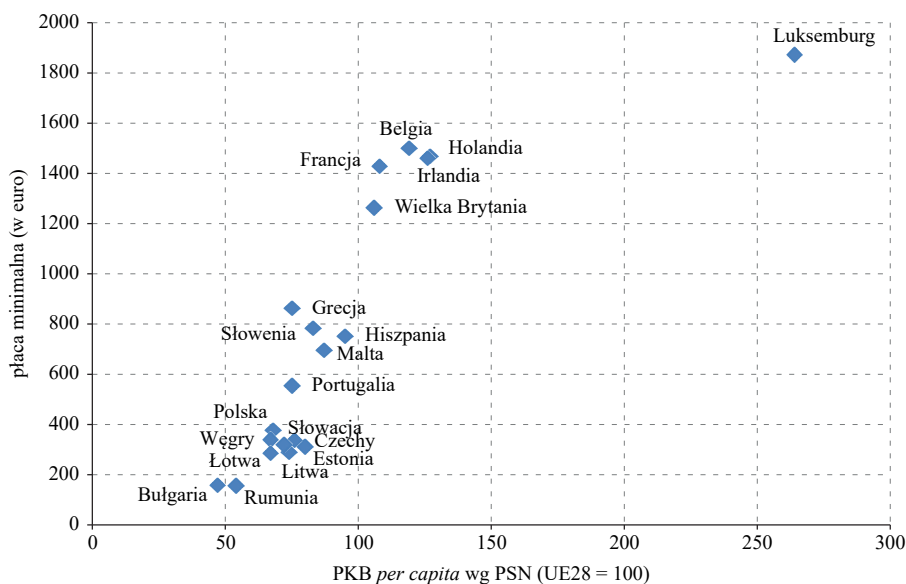
Wybór krajów dla analizy wynika z dostępności danych i istnienia w danym kraju systemu jednolitej płacy minimalnej.

Źródło: opracowano na podstawie danych International Labour Organization [ILO 2014].

(Grecja). Do tej drugiej grupy dołączyły też Słowenia i Malta. Natomiast pozostałe kraje Europy Środkowo-Wschodniej przyjęte w 2004 roku do UE tworzą grupę z poziomem rozwoju *per capita* od 67% (Łotwa, Węgry) do 80% (Czechy) średniej unijnej i płacami minimalnymi od 287 euro (Łotwa) do 377 euro miesięcznie (Polska) w 2013 roku.

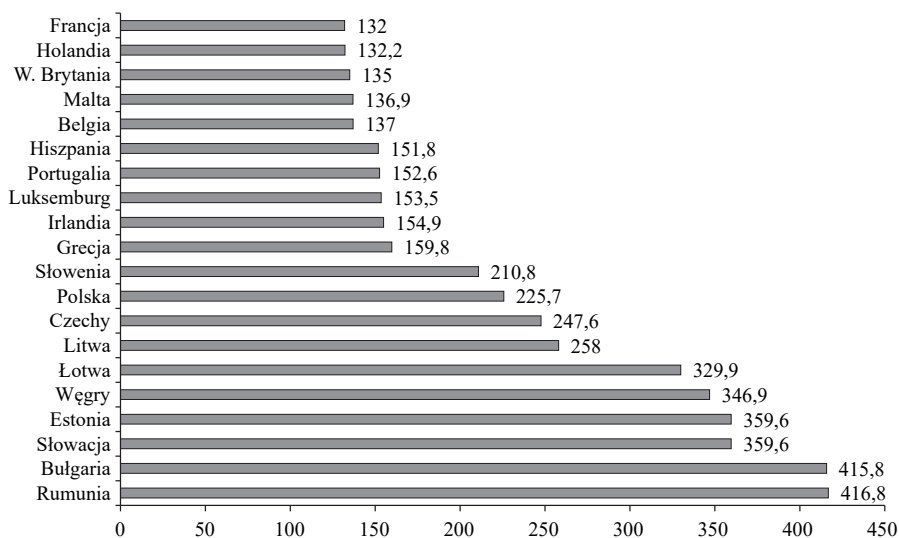
Warto też zauważyć, że kraje z Europy Środkowo-Wschodniej odnotowały w latach 2000–2013 najwyższe przyrosty płacy minimalnej (rysunek 4.25), choć jednocześnie wzrost realnej płacy minimalnej był bardzo zróżnicowany w poszczególnych latach (dla przykładu zobacz rysunek 4.26 z danymi dla 2011 roku). Różnice w absorpcji szoków popytowo-podażowych są przy tym istotną przeszkodą w stosowaniu polityki jednolitej płacy minimalnej na terenie UE.

W ujęciu regionalnym dynamikę zmian indeksu Kaitza dla Polski w latach 2003–2012 prezentuje tabela 4.9. W 2003 roku płace minimalne stanowiły od 26,6%



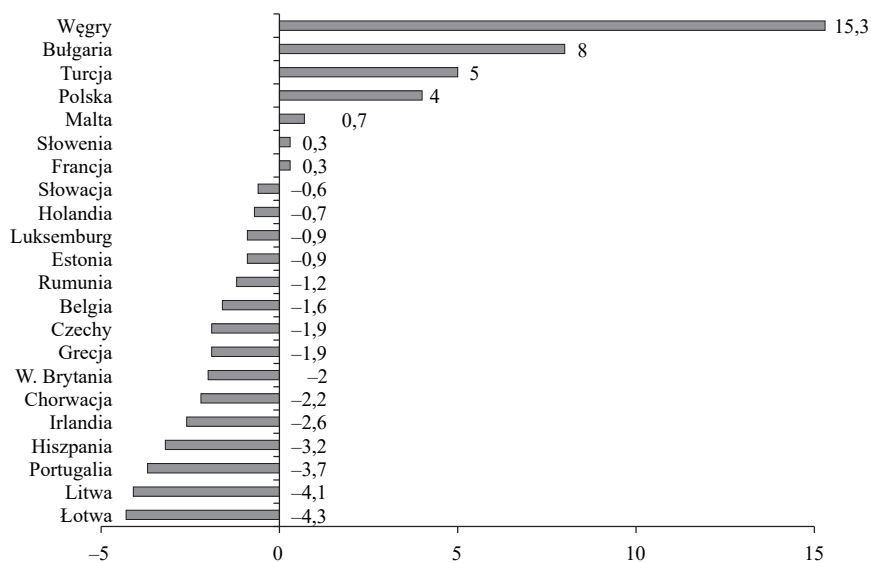
Rysunek 4.24. Korelacja poziomu ustawowej miesięcznej płacy minimalnej i PKB per capita w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2013 roku (PKB według parytetu siły nabywczej, UE28 = 100)

Źródło: opracowano na podstawie: Eurostat 2014a, 2014b.



Rysunek 4.25. Przyrost płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2013 (w euro, rok 2000 = 100)

Źródło: obliczenia na podstawie: Eurostat 2014b.



Rysunek 4.26. Wzrost realnej płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2011 roku (w %)

Wzrost od 1 stycznia 2011 do 1 stycznia 2012, deflator CPI.

Źródło: obliczenia na podstawie: Eurostat 2014b.

Tabela 4.9. Wskaźnik Kaitza w Polsce według województw w latach 2003–2012 (w %)

Województwo	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Dolnośląskie	36	35	34	34	33	36	39	39	39	40
Kujawsko-pomorskie	40	39	39	40	38	42	45	45	45%	47
Lubelskie	40	39	39	39	38	41	44	42	43	44
Lubuskie	40	40	40	40	39	42	46	45	45	47
Łódzkie	40	39	39	39	38	41	44	43	43	44
Małopolskie	38	37	37	37	35	39	42	42	42	43
Mazowieckie	27	27	26	27	25	28	31	31	31	32
Opolskie	38	38	38	38	36	39	43	42	43	45
Podkarpackie	41	41	41	41	39	43	47	46	46	48
Podlaskie	39	39	39	39	37	40	44	44	44	45
Pomorskie	35	35	34	34	32	36	38	39	39	41
Śląskie	34	33	33	33	32	35	37	37	37	39
Świętokrzyskie	40	39	39	40	38	41	44	44	44	46
Warmińsko-mazurskie	40	40	40	41	39	43	46	46	46	48
Wielkopolskie	38	37	38	38	36	39	43	42	42	44
Zachodniopomorskie	37	37	37	37	36	39	42	42	42	44

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

(mazowieckie) do 41% płacy przeciętnej (podkarpackie). W 2012 roku wskaźnik ten wahał się od 32,3% (mazowieckie) do 47,6% (warmińsko-mazurskie i podkarpackie). Te dwa ostatnie województwa zbliżają się zatem do poziomu zakładanego przez związki zawodowe i Unii Europejskiej, według którego płaca minimalna powinna wynosić przynajmniej 50% płacy przeciętnej.

Wyniki te biorą się oczywiście ze zróżnicowania płac przeciętnych w regionach. Niskie wynagrodzenia na rynkach pracy słabo rozwiniętych pociągają za sobą wraz z podnoszeniem ustawowej płacy minimalnej wzrost wskaźnika Kaitza.

4.3. Polityka państwa wobec rynku pracy

Ważną instytucją formalną rynku pracy są też instrumenty polityki państwa wobec tego rynku, a konkretnie wydatki na aktywne (ang. *active labour market policy* – ALMP) i pasywne (ang. *passive labour market policy* – PLMP) formy

Tabela 4.10. Wybrane programy rynku pracy realizowane w Polsce w latach 1991–2014

Program	Lata
Program „Założenia programu przeciwdziałania skutkom bezrobocia” opracowany przez MPiPS	1991
Projekt promocji zatrudnienia i rozwoju służb zatrudnienia	1991–1996
Program przeciwdziałania bezrobociu i łagodzenia jego skutków	1993
Projekt promocji i rozwoju służb zatrudnienia	1991–1996
Strategia dla Polski Grzegorza Kołodki	1994–1997
Program promowania produktywnego zatrudniania i zmniejszania bezrobocia	1997–2000
Program przeciwdziałania bezrobociu Mieczysława Kabaja	1995
Program promocji aktywności zawodowej młodzieży	1995–1998
Program wspierania aktywności zawodowej osób niepełnosprawnych	1995
Krajowy program aktywizacji zawodowej absolwentów „Absolwent”	1997–1998
Plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2000–2001 Program informacyjno-szkoleniowy dla absolwentów „Samodzielność w poszukiwaniu pierwszej pracy”	2000–2001
Strategia gospodarcza rządu SLD-UP-PSL 2002	2002–2005
Narodowa Strategia Wzrostu Zatrudnienia i Rozwoju Zasobów Ludzkich	2000–2006
Pakiety Rządu SLD-UP-PSL: „Przedsiębiorczość”, „Przedsiębiorczość – Rozwój – Praca”, „Pierwsza praca”	2003–2005
Strategia Polityki Społecznej: Praca i Zabezpieczenie Społeczne	2002–2005
Narodowa Strategia Integracji Społecznej	2004
Europejska Strategia Zatrudnienia	powstała w 1997 roku, realizowana w Polsce od 2004 roku

cd. tabeli 4.10

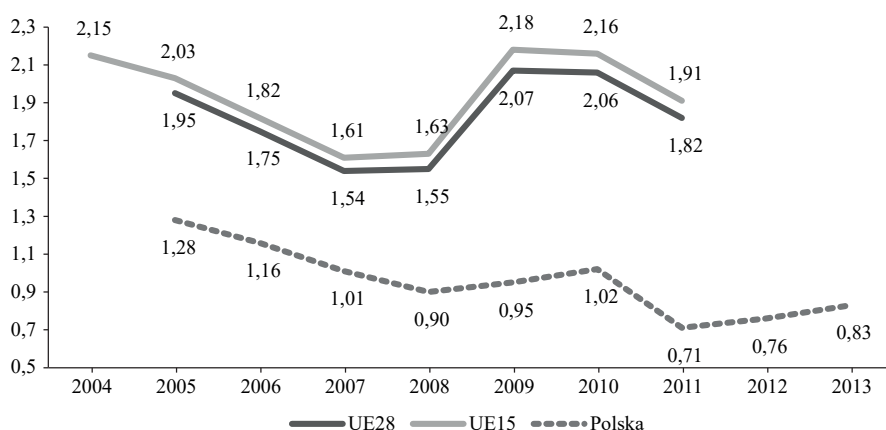
Program	Lata
Programy EFS realizowane w dwóch etapach na podstawie: (1) Narodowego Planu Rozwoju; (2) Narodowej Strategii Spójności (Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia)	2004–2006 2007–2013
Projekty realizowane w ramach Sektorowego programu operacyjnego Rozwój zasobów ludzkich (SPO-RZL) 2004–2006, w tym: (1) Rozbudowa i aktualizacja baz danych programu „Doradca 2000” (2) Aktywność kobiet na rynku pracy (3) Badanie aktywności zawodowej absolwentów w ramach realizacji programu „Pierwsza praca” (4) Programy szkoleń modułowych dla kadr publicznych służb zatrudnienia (5) Opracowanie i upowszechnienie krajowych standardów kwalifikacji zawodowych	2004–2006
Projekty realizowane w ramach sektorowego programu operacyjnego Rozwój zasobów ludzkich (SPO-RZL) 2007–2013, w tym: (1) Centra Aktywności Zawodowej (2) Kwestionariusz zainteresowań zawodowych – narzędzie pracy doradcy zawodowego (3) Zarządzanie informacją wykorzystywaną w usługach rynku pracy (4) Narzędzie do badania kompetencji	2007–2013
Umowa społeczna „Gospodarka – praca – rodzina – dialog”	2006–2007
Narodowe Strategiczne Ramy Odniesienia 2007–2013 wspierające wzrost gospodarczy i zatrudnienia	2007–2013
Narodowy Plan Rozwoju na lata 2007–2013	2007–2013
Krajowa Strategia Zatrudnienia	2007–2013
Projekty pilotażowe wdrożone przez MPiPS: (1) Projekt pilotażowy „Partnerstwo dla pracy” (2) „Twoja kariera – Twój wybór”	2012
Programy specjalne finansowane z rezerwy Funduszu Pracy będącej w dyspozycji ministra pracy: (1) Program aktywizacji zawodowej osób do 30. roku życia (2) Program aktywizacji zawodowej osób powyżej 30. roku życia (3) Zasady ubiegania się o finansowanie/dofinansowanie programów specjalnych dla bezrobotnych rodziców posiadających co najmniej jedno dziecko w wieku do 6 lat, osób do 30. roku życia i osób powyżej 50. roku życia	2012 2012 2013
Programy w zakresie kształcenia ustawicznego: (1) Program PHARE i program PRO PHARE 2000 „Krajowy System Szkolenia Zawodowego” (2) Program „Uczenie się przez całe życie”	2000–2008 2007–2013
Inne programy MPiPS: (1) Program „Aktywna kobieta” (2) Program „45/50 Plus” (3) Program „Solidarność pokoleń”	2007 2008 2011
Europa 2020	2013–2020

wsparcia bezrobotnych. Celem aktywnej polityki rynku pracy jest przy tym aktywizacja bezrobotnych i biernych zawodowo w powrocie do pracy. Z kolei celem pasywnej polityki rynku pracy jest przede wszystkim łagodzenie ekonomicznych i społecznych skutków bezrobocia wśród osób nim dotkniętych [Jarmolowicz i Knańska 2005, s. 97–100 i 173].

Przejawy instytucjonalnej aktywności państwa polskiego w tym zakresie prezentuje tabela 4.10. Odnotowano w niej najważniejsze programy rynku pracy realizowane w Polsce w latach 1991–2014.

Liczba programów rynku pracy nie musi się jednak wiązać z poziomem wydatków na politykę rynku pracy (ang. *labour market policy* – LMP). Do łącznej oceny oddziaływania instrumentów polityki rynku pracy wykorzystuje się więc z reguły całkowitą wielkość wydatków na programy rynku pracy (z podziałem na aktywne i pasywne) wyrażoną jako odsetek PKB. W przypadku Polski można wykorzystać dane na temat tego typu wydatków z Funduszu Pracy lub szerzej dane dostarczane przez Eurostat i OECD, które oprócz wydatków z Funduszu Pracy do wydatków na politykę rynku pracy włączają też między innymi wydatki na działalność publicznych służb zatrudnienia ponoszone przez samorządy, wydatki na subsydiowanie zatrudnienia pochodzące z funduszu PFRON oraz środki przeznaczone na aktywne wsparcie rynku pracy pochodzące z budżetu Unii Europejskiej [Dach 2012, s. 42–46; Eurostat 2013, za: Pilc 2014b, s. 189].

Wykorzystując dane z Eurostatu, można więc zauważyć, że w Polsce środki przeznaczone na programy rynku pracy od 2005 roku systematycznie maleją (rysunek 4.27). Mimo istotnego zaangażowania środków unijnych po 2004 roku, średnia dla krajów UE28 jest wciąż o 1 pkt proc. wyższa niż dla Polski.



Rysunek 4.27. Wydatki na programy rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2004–2013 (jako % PKB)

Źródło: opracowano na podstawie: Eurostat 2015b.

W Europie Środkowo-Wschodniej więcej od Polaków wydają Słowacy i Węgrzy, ale mniej na przykład Czesi. Z kolei w Europie Zachodniej najwięcej na programy rynku pracy wydają Duńczycy, Belgowie i Holendrzy (por. Aneks III – tabela IV).

4.3.1. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy

Do instrumentów aktywnej polityki rynku pracy zaliczyć można: doradztwo zawodowe i pomoc w szukaniu pracy, a także kontrolowanie przez służby zatrudnienia aktywności bezrobotnych w poszukiwaniu pracy, organizację różnego rodzaju kursów i szkoleń zawodowych oraz subsydiowanie zatrudnienia (poprzez roboty publiczne, prace interwencyjne, staże, praktyki oraz dotacje dla osób bezrobotnych i pracodawców) [Jarmołowicz i Knapińska 2005, s. 164]. Aktywna polityka rynku pracy jest przy tym z reguły kierowana do osób, które mają szczególne trudności ze znalezieniem pracy. Z tego też powodu może się przyczyniać do zmniejszenia strukturalnych niedopasowań na rynku pracy [Kwiatkowska 2012, s. 144–145].

Głównym problemem w ocenie wpływu aktywnej polityki rynku pracy jest jednak jej rzeczywista skuteczność. Wśród niekorzystnych skutków stosowania instrumentów ALMP wymienia się najczęściej [Góra i Sztanderska 2006, s. 75–76; Pilc 2014b, s. 188]:

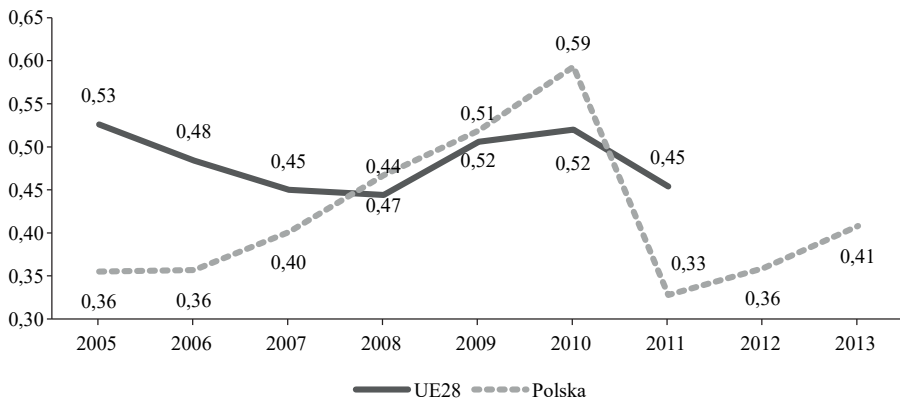
- wzrost klina podatkowego ograniczającego zatrudnienie na skutek wyższych potrzeb podatkowych przeznaczonych na wsparcie rynku pracy,
- „efekt substytucji” polegający na przyjmowaniu do pracy beneficjentów programu subsydiowania zatrudnienia kosztem osób, które nie są tym programem objęte, a które w sytuacji niewystępowania tego programu znalazłyby zatrudnienie,
- „efekt wypychania” polegający na tym, że subsydiowanie zatrudnienia w jednym przedsiębiorstwie prowadzi do wypychania z rynku innych przedsiębiorstw, które zmuszone są ograniczyć popyt na pracę,
- ograniczenie intensywności poszukiwania pracy, na przykład w trakcie trwania czasochłonnych programów szkoleniowych,
- „efekt bezcelowego kosztu”, czyli obejmowanie pomocą osób, które z dużym prawdopodobieństwem samodzielnie znalazłyby pracę.

Analizując dane OECD dotyczące poziomu wydatków na aktywną politykę rynku pracy w stosunku do osiąganego PKB, można stwierdzić, że w wyniku wzrostu stopnia wykorzystania środków unijnych poziom wydatków na ALMP w Polsce nie odbiega (od 2007 roku) od średniego poziomu wydatków na ten cel w krajach OECD. W Europie większe środki na aktywne wsparcie rynku pracy przeznaczają Dania, Szwecja, Finlandia czy Francja, ale znacznie mniej od nas wydają Czesi, Słowacy, Estończycy i Słoweńcy (por. Aneks III – tabela V).

Z kolei analizy danych dostarczanych przez Eurostat wskazują, że w latach 2006–2011 wydatki na instrumenty ALMP w Polsce dynamicznie rosły i w 2009 roku zbliżyły się do średniej dla krajów UE28. Od 2011 roku obserwu-

jemy jednak spadek tego typu wydatków do poziomu 0,41% PKB (zbliżonego do wartości osiągniętych przed kryzysem gospodarczym na świecie) (rysunek 4.28).

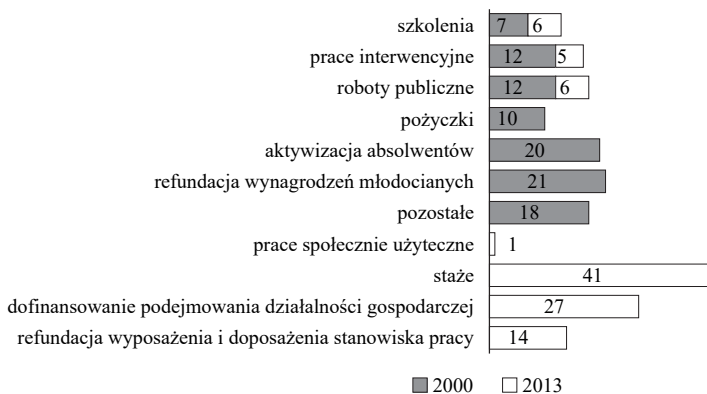
Porównując z kolei samą strukturę wydatków na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu w Polsce między 2000 a 2013 rokiem, zauważyć należy istotne przeorientowanie priorytetów w polskiej aktywnej polityce rynku pracy (rysunek 4.29). Zmiany te wynikają po pierwsze – ze zmieniających się potrzeb samego rynku pracy, a po drugie – z nowych metod aktywizacji bezrobotnych wprowadzo-



Rysunek 4.28. Wydatki na aktywne politykę rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2005–2013 (jako % PKB)

Dane obejmują wydatki publiczne na szkolenia, tworzenie miejsc pracy, rozwój inicjatyw start-upowych oraz wsparcie zatrudnienia osób powracających na rynek pracy.

Źródło: opracowano na podstawie: Eurostat 2015c.



Rysunek 4.29. Struktura wydatków na aktywne politykę rynku pracy w Polsce w latach 2000 i 2013 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2006; 2013, s. 16.

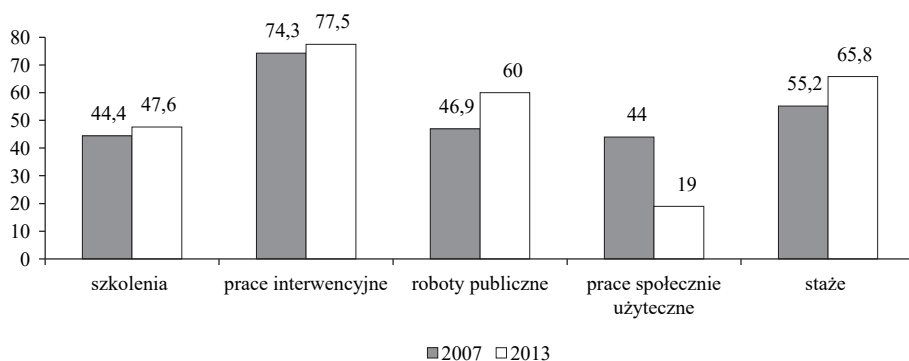
nych wraz z przyjęciem w 2004 roku ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, a także z większego dostępu do funduszy unijnych po wejściu Polski do Unii Europejskiej.

W 2000 roku najwięcej środków przeznaczono na refundację wynagrodzeń młodocianych i aktywizację absolwentów, natomiast najmniejszy był udział wydatków na szkolenia (zaledwie 7% ogółu środków przeznaczanych na aktywną politykę rynku pracy) i wydatków na wsparcie bezrobotnych w postaci pożyczek (10%). Na zbliżonym poziomie kształtowały się też wydatki na prace interwencyjne i roboty publiczne, na które przeznaczano po 12% środków w ramach aktywnej polityki rynku pracy [Knapińska 2011, s. 49–50].

W 2013 roku prace interwencyjne i roboty publiczne straciły jeszcze bardziej na znaczeniu w strukturze wydatków na aktywną politykę rynku pracy w Polsce. Większy nacisk położono za to na te formy aktywizacji, których efektywność zatrudnieniowa jest znacznie większa (czyli staże, dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej czy pożyczki dla bezrobotnych na samozatrudnienie).

Oprócz analizy poziomu wydatków na aktywną politykę rynku pracy i ich struktury można badać też efektywność zatrudnieniową stosowanych form wsparcia bezrobotnych. Efektywność zatrudnieniowa (tj. wskaźnik ponownego zatrudnienia) to stosunek liczby osób bezrobotnych, które po zakończeniu udziału w danym roku w określonej formie aktywizacji uzyskały w okresie do trzech miesięcy zatrudnienie (tj. wyrejestrowały się z powiatowego urzędu pracy lub jeżeli w okresie do trzech miesięcy od czasu zakończenia udziału w programach nie zarejestrowały się w powiatowym urzędzie pracy), do liczby osób bezrobotnych, które w danym roku zakończyły udział w danej formie aktywizacji [MPiPS 2014, s. 4].

Porównując osiągniętą efektywność zatrudnieniową aktywnych programów rynku pracy między 2007 a 2013 rokiem, zauważyć należy tendencję wzrostową w tym zakresie. Najwyższą efektywność uzyskały prace interwencyjne (choć ich

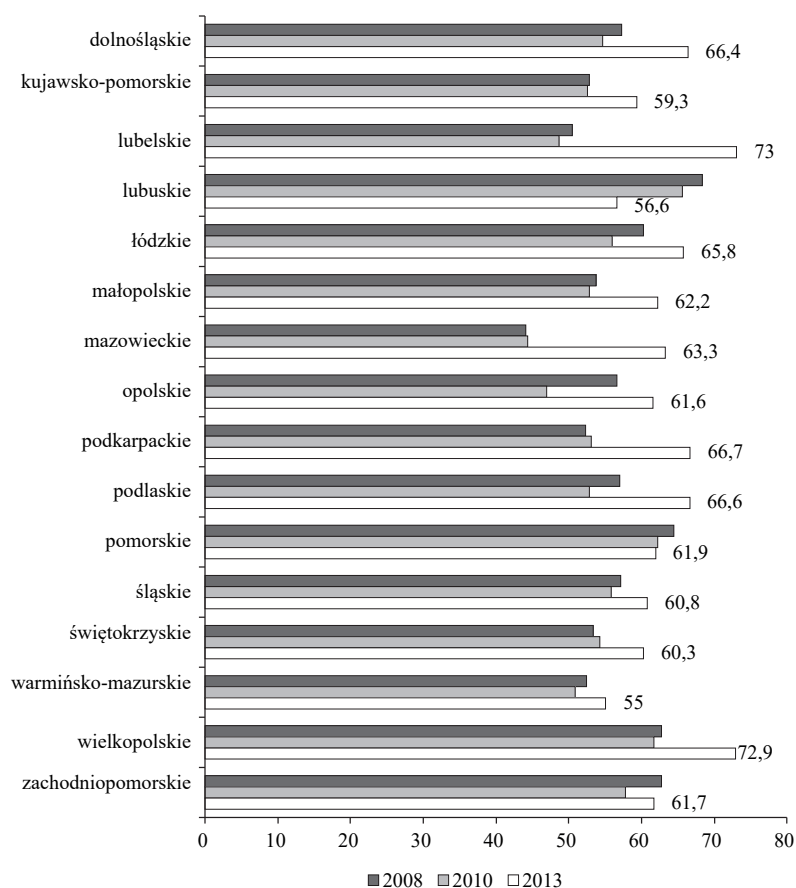


Rysunek 4.30. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych programów rynku pracy w Polsce w latach 2007 i 2013 (w %)

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2008 s. 6; 2014, s. 6 i 10.

udział w strukturze wydatków systematycznie maleje) oraz staże. Natomiast najniższą efektywnością – dodatkowo z tendencją malejącą – charakteryzują się prace społecznie użyteczne (rysunek 4.30). Najbardziej skuteczną jest jednak aktywizacja w formie przyznania środków na dofinansowanie podejmowania działalności gospodarczej oraz refundowanie pracodawcom kosztów doposażenia stanowiska, które wiążą się ze 100% zatrudnieniem.

Oprócz efektywności ważne jest również uczestnictwo w programach rynku pracy i właściwy dobór beneficjentów programów ALMP. Na tle europejskim Polska w tym zakresie charakteryzuje się niskimi wskaźnikami. Najwięcej osób aktywizowanych było w Luksemburgu, Belgii, Holandii, Hiszpanii i we Francji. W Europie



Rysunek 4.31. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych programów rynku pracy w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie: MPiPS 2009, 2011, 2014, załącznik nr 1.

Środkowo-Wschodniej, wskaźniki te były zdecydowanie niższe, a Polska osiągnęła wyniki zbliżone do Słowacji i Czech (por. Aneks III – tabela VI).

Przechodząc do poziomu regionalnego – w ujęciu wojewódzkim największą liczbę osób aktywizowano w woj. mazowieckim (10,4%) i śląskim (9,5%), natomiast najmniej – w woj. opolskim oraz podlaskim (3,1%). Jednocześnie wszystkie województwa zanotowały spadek liczby osób korzystających z programów aktywizujących pomiędzy 2008–2010 a 2013 rokiem – rysunek 4.31 [MPiPS 2009, 2011, 2014, załącznik nr 1].

Z kolei największą średnią efektywność zatrudnieniową w 2013 roku zanotowano w woj. lubelskim – 73,0%, przy efektywności w skali kraju na poziomie 63,4%, natomiast najniższą – w woj. warmińsko-mazurskim (55%).

W polskich warunkach największym problemem w ocenie skuteczności stosowanych instrumentów ALMP jest jednak niewielka liczba ofert pracy zgłaszanych do urzędów pracy (w 2011 roku zaledwie 16,5% firm, które stworzyły miejsca pracy, zgłosiło je do urzędów pracy) [Cichocki i in. 2012, s. 25] oraz skala obciążenia liczbą bezrobotnych przypadających na jednego pośrednika pracy pracującego w powiatowych urzędach pracy. W końcu 2000 roku na jednego pośrednika pracy przypadało ok. 1600 bezrobotnych, a w końcu 2011 roku – ok. 547 bezrobotnych [MPiPS, za: Pilec 2014b, s. 191]. Obserwowany spadek „obciążenia” pracowników PUP-ów nie poprawił jednak jakości i poziomu obsługi bezrobotnych, ponieważ problemem nie jest liczba, ale organizacja pracy wewnątrz urzędów pracy. W 2006 roku zaledwie 20,6% pracowników PUP-ów w Polsce pracowało bezpośrednio z bezrobotnymi [Kaluźna; za: Pilec 2014b, s. 191].

Mierzenie efektywności zatrudnieniowej nie pozwala też odpowiedzieć na pytanie o trwałość osiągniętego zatrudnienia. Stąd też ważna jest ocena dynamiki zmian sytuacji bezrobotnych w kontekście możliwości uzyskania pracy. Nie jest jednak łatwo pozyskać dane na temat przepływów na rynku pracy, tym bardziej w układzie dynamicznym uwzględniającym zmiany w czasie. Do oceny takiej dynamiki wykorzystać możemy wskaźnik płynności rynku pracy, który pokazuje relację między liczbą osób, które podjęły pracę, a liczbą nowo rejestrujących się, czyli napływem do bezrobocia. Gdyby wskaźnik wynosił 100%, nie byłoby przyrostu bezrobocia z samego tytułu większej skali odpływu do zatrudnienia (nie licząc innych powodów odejścia z rejestru), a każdy rejestrujący się uzyskiwałby szybko zatrudnienie.

W 2013 roku wskaźnik płynności rynku pracy w skali całego kraju wyniósł 46,6% i był o 5,3 pkt proc. wyższy niż w 2012 roku¹³. Zróżnicowanie tego wskaźnika, szczególnie na poziomie powiatów, było jednak bardzo wysokie – od 27,3% w powiecie biłgorajskim (lubelskie) do 68,7% w powiecie gostyńskim (wielkopolskie). Najwyższy przy tym odsetek wyłączonych z powodu podjęcia pracy wy-

¹³ Wskaźnik płynności rynku pracy na poziomie krajowym w Polsce wynosił odpowiednio: w 2003 roku – 49,1%, 2004 – 50,8%, 2005 – 48,9%, 2006 – 52,5%, 2007 – 50,8%, 2008 – 42,5%, 2009 – 32,8%, 2010 – 38,9%, 2011 – 43,6% [*Rynek pracy w Polsce w 2013 roku*, s. 13].

stąpił w woj. wielkopolskim (51,7%) i łódzkim (50,2%), najniższy zaś w śląskim (43,7%), lubelskim oraz lubuskim (43,8%) [Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce w 2013 roku, s. 10].

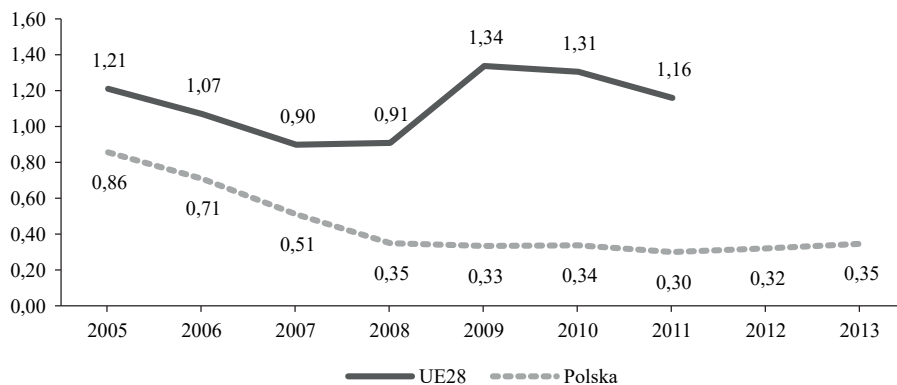
4.3.2. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy

W ramach pasywnej polityki rynku pracy mającej na celu ochronę dochodową osób tracących pracę stosuje się najczęściej zasiłki dla bezrobotnych oraz zasiłki i świadczenia przedemerytalne, a także wcześniejsze emerytury.

Oceniając poziom wydatków na programy pasywne rynku pracy na podstawie danych OECD, można zauważyć, że Polska od 2004 roku systematycznie obniża tego typu wydatki. Najwięcej wydają kraje powszechnie uznane za „socjalne” (Belgia), socjaldemokratycznie korygowane (Dania, Finlandia) oraz walczące z wysokim bezrobociem (Hiszpania, Włochy, Portugalia). W regionie Europy Środkowo-Wschodniej więcej od Polski na pasywne formy wsparcia rynku pracy wydają Słowacy i Węgrzy, ale mniej – Czesi (por. Aneks III – tabela VII).

Z kolei z danych Eurostatu (rysunek 4.32) wynika, że wydatki PLMP malały od 2005 do 2008 roku, a następnie kształtowały się na poziomie ok. 0,3% PKB. Natomiast w krajach UE28 obserwujemy znaczący ich wzrost między 2008 a 2009 rokiem wynikający ze spowolnienia gospodarczego i pogorszenia się sytuacji na europejskich rynkach pracy. Jednocześnie kraje UE28 wydają na wsparcie w zakresie PLMP prawie czterokrotnie więcej niż Polska.

W ramach pasywnej polityki rynku pracy głównym instrumentem ochrony dochodowej osób tracących pracę są – jak już wspomiano – zasiłki dla bezrobotnych. W literaturze przedmiotu system zasiłków dla bezrobotnych – jak wynika z ro-



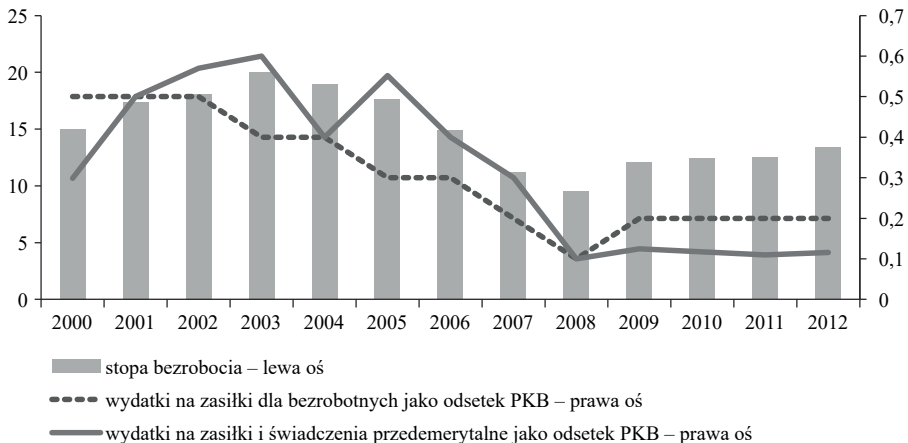
Rysunek 4.32. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2005–2013 (jako % PKB)

Uwaga: dane obejmują wydatki publiczne na zasiłki dla bezrobotnych i świadczenia dla wcześniejszych emerytów.

Źródło: opracowano na podstawie: Eurostat 2015c.

działu drugiego niniejszej pracy – jest często wskazywany jako jedna z najistotniejszych instytucjonalnych determinant bezrobocia [Layard, Nickell i Jackman 2005, s. XVI]. Badania dowodzą przy tym, że większa hojność systemu zasiłków dla bezrobotnych zwiększa poziom bezrobocia, choć jednocześnie uznaje się, że dużo większy wpływ na poziom bezrobocia ma długość wypłacania zasiłku niż sam jego poziom [Layard, Nickell i Jackman 2005, s. XVI; Boeri i van Ours 2008, s. 238–243]. Tito Boeri i Jan van Ours dodają też, że wpływ systemu zasiłków na rynek pracy jest uzależniony od wielu innych czynników instytucjonalnych, takich jak system i wysokość płacy minimalnej, rozwiązania w zakresie klina podatkowego czy regulacje dotyczące innych świadczeń społecznych. Istotne są także przepisy dotyczące warunków przyznawania i wypłacania zasiłków dla bezrobotnych [Boeri i van Ours 2008, s. 229; Pilc 2014b, s. 179].

Analizując dane dla Polski w zakresie wydatków na dochodowe wsparcie bezrobotnych, warto zauważyć związek tych wydatków z przepływami na rynku pracy (szczególnie spadkiem bezrobocia w latach 2004–2008) oraz wprowadzeniem w 2004 roku Ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, która przyczyniła się do intensyfikacji działań aktywnych w ramach prowadzonej polityki rynku pracy (rysunek 4.33).



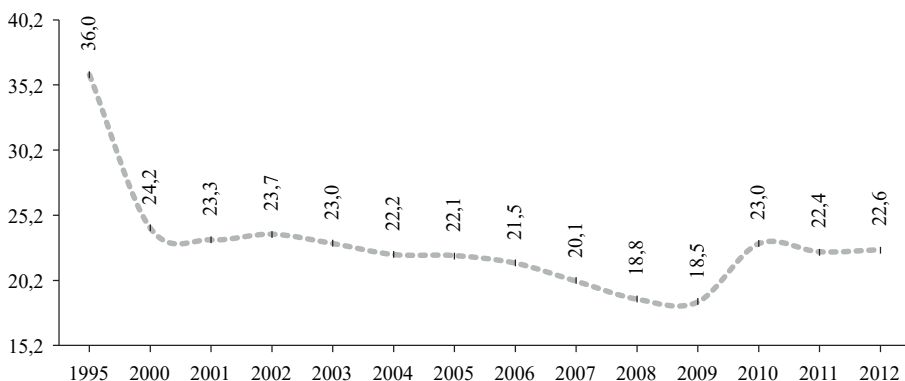
Rysunek 4.33. Wydatki budżetu państwa przeznaczone na zasiłki dla bezrobotnych oraz zasiłki i świadczenia przedemerytalne oraz stopa bezrobocia w Polsce w latach 2000–2012

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2000–2012, 2013b, 2014c.

W literaturze przedmiotu wskazuje się też, że zasiłek dla bezrobotnych powinien być rozpatrywany w dwóch wymiarach. Pierwszy to część „ubezpieczeniowa” zależna od wcześniejszego wynagrodzenia osoby bezrobotnej. Drugi to z kolei część „socjalna”, która jest oferowana w równej kwocie wszystkim osobom speł-

nającym określone kryteria, niezależnie od wcześniej uzyskiwanych dochodów. Jeżeli część socjalna jest niezerowa, to mogą się zwiększać strukturalne niedopasowania na rynku pracy w wymiarze kwalifikacyjnym. Wynika to z tego, że osoby słabo wykwalifikowane i gorzej wynagradzane będą postrzegać otrzymywany zasiłek dla bezrobotnych jako relatywnie dużo wyższy niż osoby wysoko wykwalifikowane, a to przekłada się na ich aktywność w poszukiwaniu pracy [Boeri i van Ours 2008, s. 225–226; Pilc 2014b, s. 178–179].

Analiza wysokości zasiłku dla bezrobotnych w wartościach bezwzględnych może też w pełni nie pokazywać ewentualnej funkcji (de)motywacyjnej zasiłku. Dlatego też dla oceny zakresu wsparcia dochodowego bezrobotnych ważniejsze jest odniesienie poziomu zasiłku dla bezrobotnych do płacy przeciętnej. Relacja ta dla Polski wskazuje, że w porównaniu z latami 90. ubiegłego wieku, w pierwszej dekadzie XXI wieku zasiłki nie stanowiły istotnej alternatywy dla dochodów z tytułu legalnej pracy. Relacja ta wynosiła bowiem jedynie od 18,5 do 24,2% średniego wynagrodzenia (rysunek 4.34). Ponadto prawo do pobierania zasiłków przysługiwało w Polsce w 2013 roku średnio jedynie 13,9% bezrobotnych¹⁴.



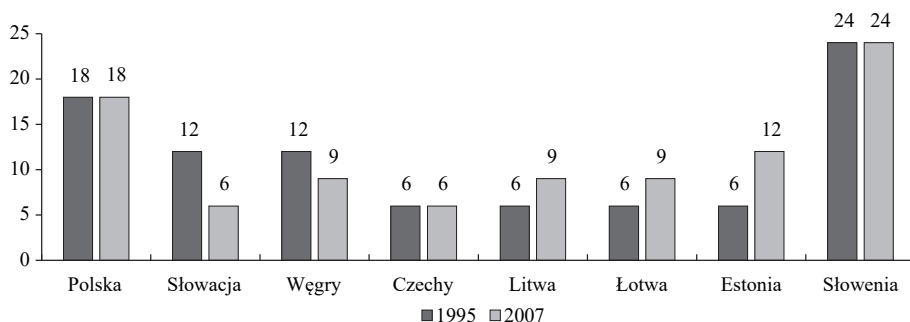
Rysunek 4.34. Zasiłek dla bezrobotnych w relacji do płacy przeciętnej w Polsce

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych MPiPS oraz GUS.

Jednocześnie jednak na tle krajów Europy Środkowo-Wschodniej długość wypłacania zasiłków w Polsce jest stosunkowo wysoka i wynosi maksymalnie 18 miesięcy. Zdecydowanie krócej wypłacane są zasiłki na przykład na Słowacji czy w Czechach (rysunek 4.35).

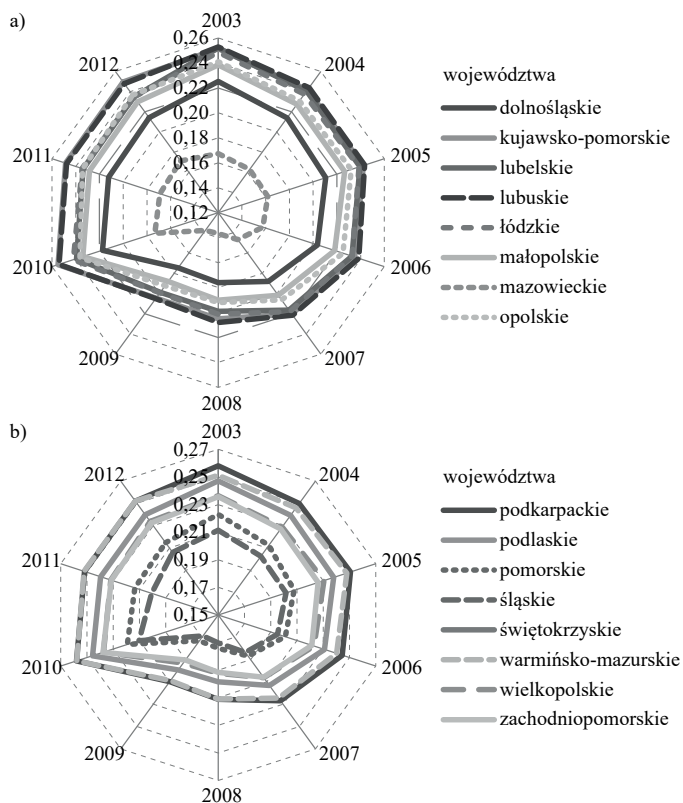
Z kolei w ujęciu przestrzennym najwięcej uprawnionych do pobierania zasiłków mieszka w woj. warmińsko-mazurskim, a najmniej – w lubelskim (rysunek 4.36). W relacji zasiłków do przeciętnych płac „najlepszy” wynik w 2012 roku osiągnęły województwa ze słabiej rozwiniętymi rynkami pracy (warmińsko-mazurskie,

¹⁴ Por. bliżej witryna internetowa Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].



Rysunek 4.35. Maksymalny czas wypłacania zasiłków (w miesiącach)

Źródło: Pilec 2014a, s. 35, 37, 45, 47, 53, 61, 63, 73.



Rysunek 4.36. Stosunek zasiłku dla bezrobotnych do płac przeciętnych w Polsce według województw w latach 2003–2012

Źródło: opracowano na podstawie danych MPiPS oraz Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

podkarpackie, kujawsko-pomorskie i lubuskie – 25%), a najniższą relację odnotowało mazowieckie – jedynie 17%. Warto też odnotować tendencję spadkową w 2008 roku (średnio dla wszystkich województw zasiłki osiągnęły poziom 19% przeciętnej płacy) i wejście na wyższy poziom w 2010 roku (średnia dla 2012 roku wynosi 23% przeciętnej płacy).

Ważną kategorią instytucjonalną w ramach pasywnej polityki rynku pracy są również świadczenia dla osób starszych. Mają one na celu głównie wsparcie siły roboczej w starszym wieku, która napotyka problemy ze znalezieniem pracy. Ich szerokie zastosowanie w prawie wszystkich krajach wysoko rozwiniętych i transformujących się było też motywowane zwiększeniem zatrudnienia wśród osób młodych na skutek odejścia z rynku pracy starszych grup zawodowych [Boeri i van Ours 2008, s. 129–130].

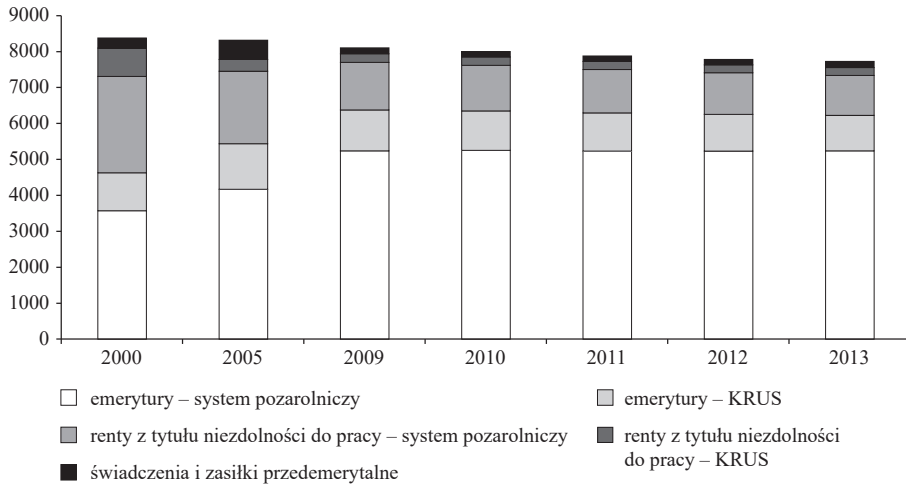
Do najważniejszych rodzajów świadczeń umożliwiających wczesną dezaktywację zawodową należą [Rzońca i Wojciechowski 2008, s. 7–8]:

- renty z tytułu niezdolności do pracy z systemu pozarolniczego,
- wcześniejsze emerytury z systemu pozarolniczego,
- zasiłki i świadczenia przedemerytalne finansowane bezpośrednio z budżetu państwa,
- renty z tytułu niezdolności do pracy i wcześniejsze emerytury z systemu rolniczego.

Jak podają Andrzej Rzońca i Wiktor Wojciechowski – od co najmniej połowy lat 90. ubiegłego wieku do połowy pierwszej dekady XXI wieku liczba osób w wieku produkcyjnym otrzymujących różnego rodzaju świadczenia społeczne, które bezpośrednio umożliwiają pozostawanie w stanie bierności zawodowej, wynosiła ok. 3,5 mln osób. Wprawdzie od 2004 roku odnotowuje się spadek liczby świadczeniobiorców, ale jest on bardzo powolny (w 2006 roku było ich nadal 3,45 mln) i przejściowy – wynika w dużym stopniu z demografii. W 2006 roku liczba osób w wieku produkcyjnym, które otrzymywały wcześniejsze emerytury, renty z tytułu niezdolności do pracy lub inne świadczenia dezaktywacyjne (zasiłki i świadczenia przedemerytalne), stanowiła w Polsce 37,3% populacji w wieku produkcyjnym powyżej 45. roku życia [Rzońca i Wojciechowski 2008, s. 7], a w 2013 roku – renty z tytułu niezdolności do pracy i zasiłki oraz świadczenia przedemerytalne pobierało 1,5 mln osób (rysunek 4.37).

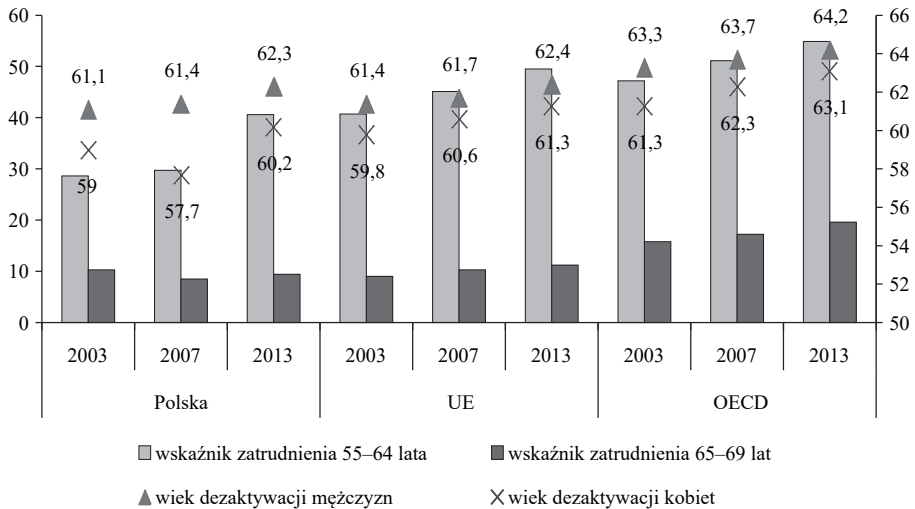
W polskich warunkach jednym z istotniejszych instrumentów dezaktywacji osób starszych były też wprowadzone od 1997 roku zasiłki i świadczenia przedemerytalne, które miały duże znaczenie dla absorpcji skutków spowolnienia gospodarczego – zwłaszcza w latach 1998–2002, choć później, jak wskazywano wcześniej, ich dostępność ze względów prawnych została znacząco ograniczona (por. rysunek 4.33 i spadek od 2005 roku wydatków na te cele w stosunku do PKB oraz rysunek 4.37 i liczbę korzystających z tego typu świadczeń).

W wyniku zastosowania instrumentów pasywnej polityki rynku pracy wobec osób starszych obniżył się wiek dezaktywacji zawodowej zarówno mężczyzn,



Rysunek 4.37. Liczba beneficjentów wybranych świadczeń społecznych w Polsce (w tys.)

Źródło: opracowano na podstawie: GUS 2013b, 2014c.



Rysunek 4.38. Wskaźniki zatrudnienia dla grupy wiekowej 55–64 lat i 65–69 lat (w %) oraz przeciętny efektywny wiek dezaktywacji zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce, w Unii Europejskiej i w krajach OECD

Dane dla Unii obejmują średnią dla 21 krajów europejskich będących członkami OECD, a dla OECD średnią dla 34 krajów. Przeciętny efektywny wiek dezaktywacji określany jest też jako przeciętny efektywny wiek emerytalny.

Źródło: opracowano na podstawie: OECD 2015a, s. 40.

jak i kobiet. Z rysunku 4.38 wynika jednoznacznie, że Polki i Polacy pracują statystycznie krócej niż do zakładanego 67. roku życia. W 2013 roku w przypadku mężczyzn było to o 4,7 roku, a w przypadku kobiet o 6,8 roku krócej. Pod względem efektywnego wieku emerytalnego, który wynosił w Polsce w 2013 roku 62,3 lata (mężczyźni) oraz 60,2 (kobiety), odbiegamy wprawdzie nieznacznie od średniej dla krajów Unii Europejskiej, ale już w porównaniu ze średnią dla krajów OECD różnica ta jest zdecydowanie większa – w przypadku mężczyzn wynosi prawie 2 lata, a w przypadku kobiet – prawie 3 lata.

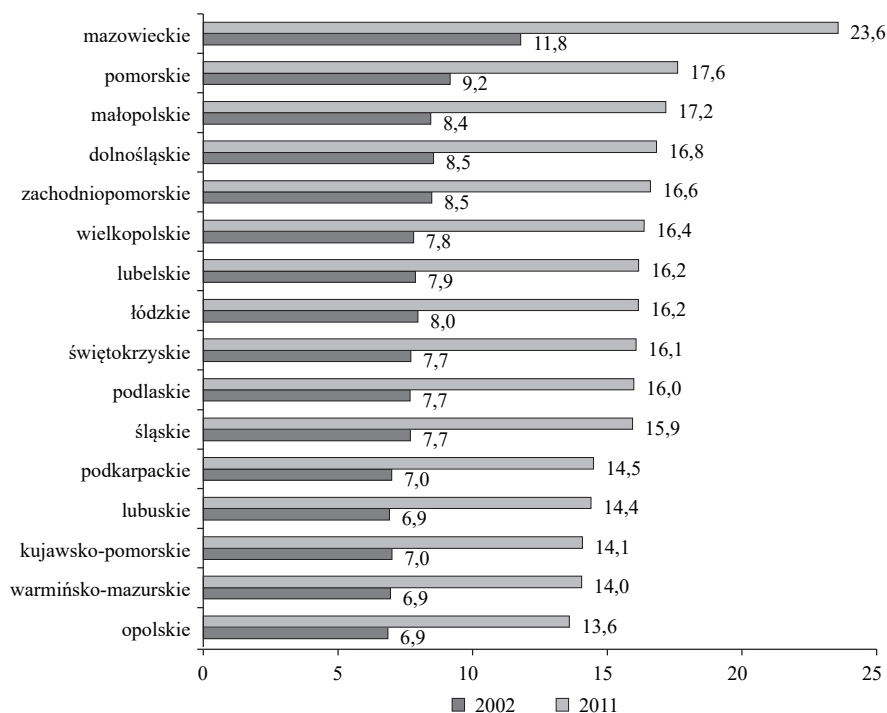
Sytuacja, w której przeciętny efektywny wiek emerytalny jest niższy od ustawowego, występuje jednak w zdecydowanej większości krajów (nie tylko europejskich). Jest to pochodna raz wprowadzonych rozwiązań dotyczących wcześniejszej dezaktywacji, na przykład świadczeń przedemerytalnych (substytut emerytur), a także wyłączenia niektórych grup zawodowych z obowiązku pracy do osiągnięcia ustawowego wieku emerytalnego (na przykład służby mundurowe, górnicy). Im dłużej takie rozwiązanie funkcjonuje w systemie zabezpieczenia społecznego, tym większe wywołuje negatywne skutki dla podaży pracy w danym kraju. Można bowiem rozpatrywać różne przyczyny wcześniejszej dezaktywacji zawodowej osób starszych, ale – jak wskazuje się w literaturze – czynnikami, które w największym stopniu wpływają na wiek dezaktywacji, są właśnie przyjęte rozwiązania w zakresie świadczeń społecznych [Rzońca i Wojciechowski 2008, s. 16–18].

4.4. Poziom kapitału społecznego w świetle wybranych kryteriów

Systemy aksjologiczne oraz tożsamość – jak wykazano w rozdziale pierwszym – wpływają na kształt kapitału ludzkiego i społecznego. W przypadku każdego rynku, a w tym i rynku pracy, szczególnie ważne jest przy tym powiązanie kapitału społecznego z gotowością do budowania i rozwijania społeczeństwa obywatelskiego, tworzenie klimatu otwartości na zjawiska technologiczne i kulturowo nowe, a także zdolność władz do pełnienia funkcji nowoczesnego przywództwa czy wreszcie tworzenia warunków dla rozwoju prywatnej przedsiębiorczości [Boni 2007, s. 11].

Jak podaje Janusz Czapiński, o poziomie kapitału społecznego decyduje w pierwszym rzędzie wykształcenie, czyli poziom kapitału ludzkiego. W polskich warunkach paradoks polega jednak na tym, że mimo bardzo szybkiego przyrostu liczby osób z wyższym wykształceniem (rysunek 4.39), nie zaobserwowano w Polsce równie szybkiego wzrostu kapitału społecznego [Czapiński 2013, s. 402].

Odnosząc się do wykształcenia w ujęciu wojewódzkim, warto podkreślić, że systematycznie wzrasta udział ludności z wykształceniem wyższym w ogólnej liczbie ludności w przekrojach wojewódzkich. Największy przyrost w tym zakresie odnotowano w mazowieckim, a najniższy w opolskim (rysunek 4.39). Z liczbą osób wykształconych wiąże się też liczba powstających szkół wyższych (rysunek 4.40).



Rysunek 4.39. Udział ludności z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie ludności w Polsce według województw w latach 2002 i 2011 (w %)

Ogólna liczba ludności według Narodowego Spisu Powszechnego 2002 i 2011.

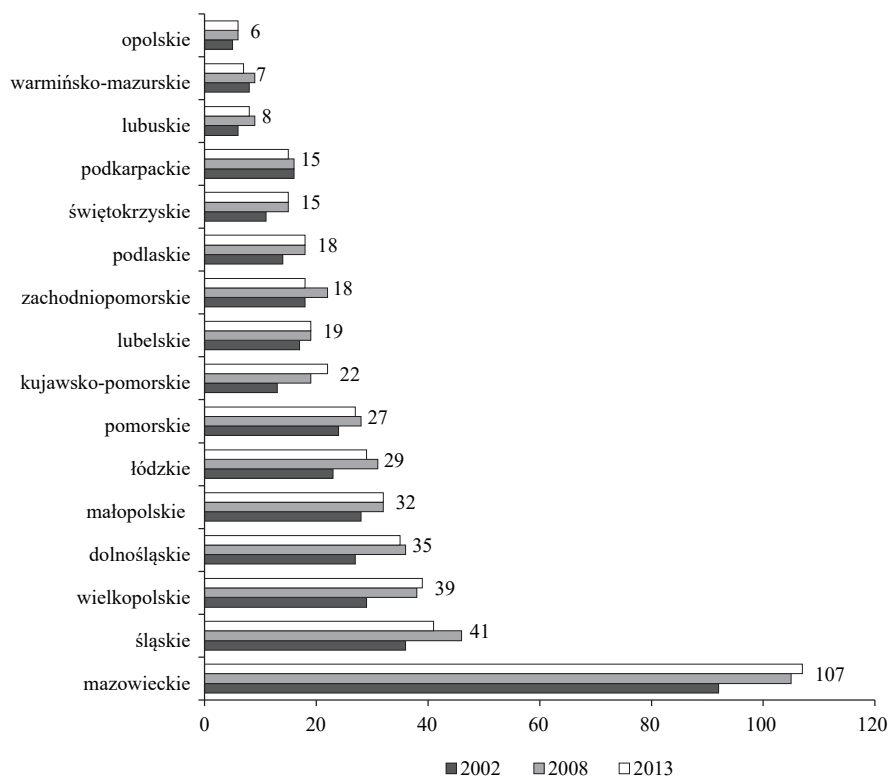
Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Boom z lat 90. ubiegłego wieku został wprawdzie zahamowany, ale wciąż widoczne jest zróżnicowanie regionalne w tym zakresie. Pomiedzy woj. mazowieckim (najlepszy wynik), a opolskim (najgorszy) mamy bowiem prawie osiemnastokrotną różnicę w liczbie szkół wyższych.

Poziom kapitału ludzkiego można ocenić na podstawie analizy nie tylko poziomu i jakości wykształcenia Polaków, ale także chęci do podnoszenia kwalifikacji w toku całego życia. Ten ostatni aspekt mierzony wydatkami na kształcenie ustawiczne (ang. *life long learning*) w stosunku do PKB wypada w Polsce niekorzystnie na tle krajów wysoko rozwiniętych. Ponadto, jak wskazują na to dane (rysunek 4.41), wydatki te spadły znacząco pomiędzy 2007 a 2011 rokiem.

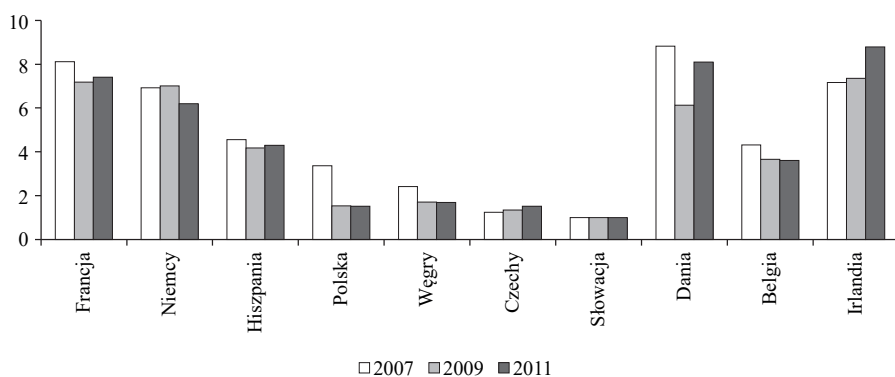
Kapitał ludzki jest zatem warunkiem istnienia kapitału społecznego, ale to kapitał społeczny można uznać za wyraz postaw i zachowań uczestników rynku, czyli za swoistą instytucję nieformalną rynku. W tym znaczeniu kapitał społeczny rozumiany jest jako sieci społeczne regulowane także normami moralnymi lub zwyczajem (a nie, lub nie tylko, formalnymi zasadami prawa), które wiążą jednostkę

236 4. Instytucje formalne i nieformalne krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce...



Rysunek 4.40. Liczba szkół wyższych ogółem w Polsce według województw

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].



Rysunek 4.41. Wydatki na kształcenie ustawiczne w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)

Źródło: opracowano na podstawie: Gawrycka i Nagucka 2014, s. 65–67.

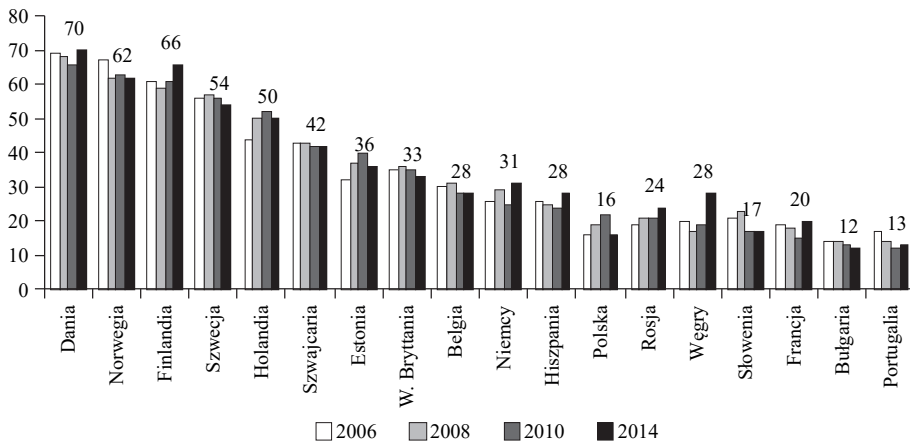
ze społeczeństwem w sposób umożliwiający jej współdziałanie dla dobra wspólnego [Czapiński 2013, s. 296]. Za wskaźnik tak rozumianego kapitału społecznego można przyjąć uogólnione zaufanie interpersonalne, dobrowolną (niewymuszoną na przykład charakterem samorządu zawodowego) przynależność do organizacji i pełnienie w nich funkcji, udział w nieprzymusowych zebraniach publicznych i zabieranie na nich głosu, organizowanie takich zebrań, dobrowolne działania na rzecz społeczności lokalnej, w tym nieodpłatną pracę na rzecz potrzebujących (wolontariat), udział w wyborach parlamentarnych oraz pozytywny stosunek do demokracji, która tworzy najbardziej sprzyjające warunki dla rozwoju kapitału społecznego i sama się nim żywi, stosunek do mniejszości, na przykład seksualnych, i generalnie otwartość na innych.

W polskich warunkach podstawowe znaczenie dla poziomu kapitału społecznego ma – jak już zauważono – wykształcenie, a w dalszej kolejności wiek (efekt pozytywny), płeć (mężczyźni uzyskują wyższy wskaźnik), klasa miejscowości zamieszkania (im mniejsza miejscowość, tym niższy poziom kapitału społecznego), bycie rolnikiem (efekt pozytywny), praca w sektorze prywatnym (efekt negatywny), praca w sektorze publicznym (efekt pozytywny), bycie przedsiębiorcą (efekt pozytywny), dzieci na utrzymaniu (efekt pozytywny), bezrobocie (efekt negatywny) i rozwód (słaby efekt negatywny) [Czapiński 2013, s. 402].

Przestrzenią, w której i poprzez którą tworzony jest kapitał społeczny, jest zwłaszcza sektor non profit. Żeby ten sektor mógł efektywnie działać, muszą być spełnione dwa warunki: wzajemne zaufanie ludzi i znaczny udział wolontariatu w populacji osób aktywnych zawodowo [Czapiński 2013, s. 296]. Jak podają wyniki badania *European Social Survey* (ESS) i *World Values Survey* (WVS), Polska nie spełnia żadnego z tych dwóch kryteriów społeczeństwa obywatelskiego. Pod względem ogólnego zaufania zajmujemy jedno z ostatnich miejsc wśród krajów objętych badaniem ESS w 2014 roku – odsetek ten wówczas wynosił w Polsce 16% (35 pozycja wśród 185 państw objętych badaniem) – ponad cztery razy mniej niż w Danii, Norwegii czy Finlandii, które to w ostatnim rankingu jakości życia zajęły odpowiednio 10, 1 i 24 miejsce (rysunek 4.42).

Podobnie niskie wskaźniki odnotowano w ramach WVS dla lat 2010–2014: jedynie 22,2% Polaków odpowiedziało, że można sobie ufać (dla porównania twierdzi tak 66,1% Holendrów – rysunek 4.43). Zbliżone wyniki otrzymano też w ramach Polskich Generalnych Sondaży Społecznych. W tym badaniu między 1999 a 2010 rokiem obserwujemy wzrost zaufania (z 21,4 do 25,1% wzrosła liczba odpowiadających, że „na ogół można sobie ufać”), ale nadal większość Polaków uznaje, że „ostrożności nigdy nie za wiele” (55,1% w 2010 roku) [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013, s. 10].

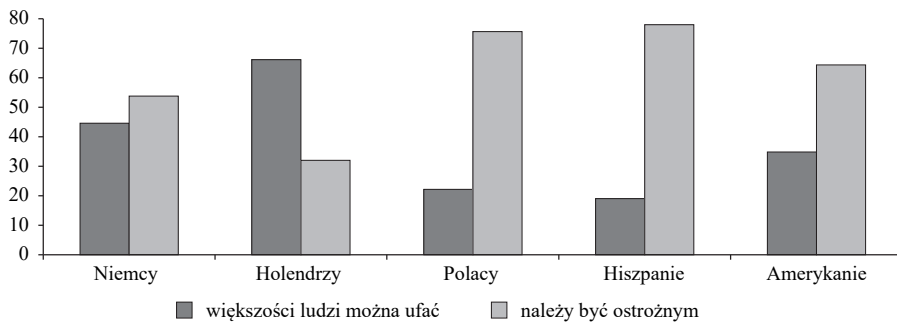
Zbliżone wyniki uzyskano również w *Diagnozie społecznej* z 2015 roku. Z opinia, że „większości ludzi można ufać” zgadzało się zaledwie 10,5% respondentów w 2003 i 2005 roku, 11,5% w 2007 roku, 13,4% w 2009 roku i tyle samo w 2011 roku oraz 12,2% w 2013 roku i 15,2% w 2015 roku (rysunek 4.44).



Rysunek 4.42. Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat w wybranych krajach ufających innym ludziom według *European Social Survey*

Dla Wielkiej Brytanii, Rosji, Hiszpanii, Węgier, Bułgarii i Portugalii dane dla 2012 zamiast 2014 roku.

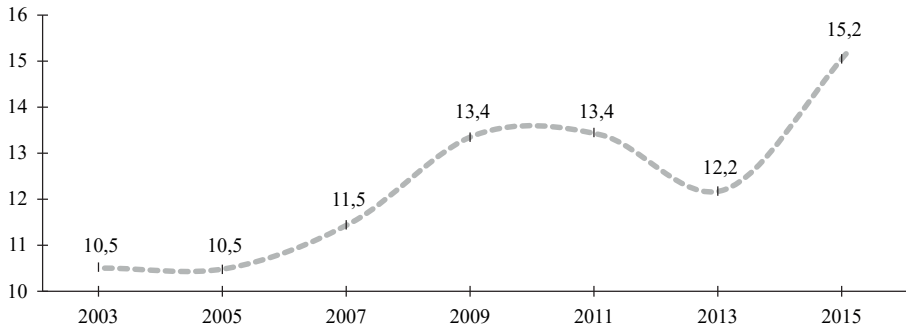
Źródło: opracowano na podstawie: *European Social Survey* 2015.



Rysunek 4.43. Odsetek „ufających sobie” w wybranych krajach według *World Values Survey* w latach 2010–2014

Źródło: opracowano na podstawie: *World Values Survey* 2015.

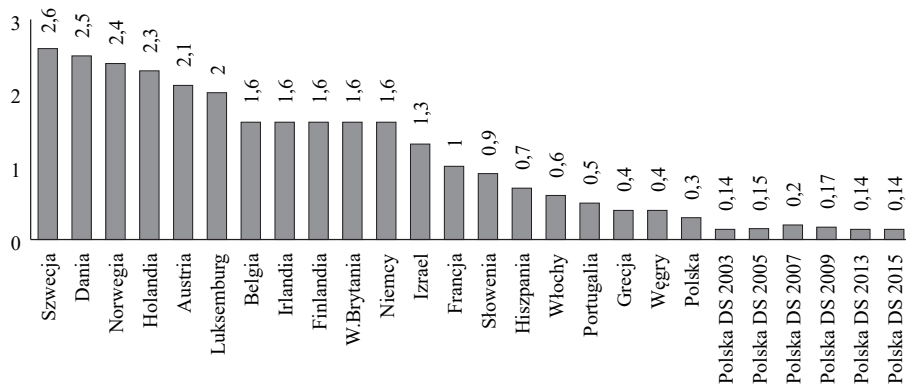
Polskie Generalne Sondáže Społeczne dostarczają też informacji, komu Polacy najbardziej ufają. W tym zestawieniu w 2008 roku dużym zaufaniem obdarzono szkoły i system edukacji (46,6%), sądy i system prawny (28,8%, choć jednocześnie 15,5% respondentów ma bardzo małe zaufanie do tych instytucji), Kościoły i organizacje wyznaniowe (28,7%, bardzo małe zaufanie ma 12,5%), Organizacje przemysłowe i handlowe (9%, bardzo małe zaufanie ma 19,9%) oraz sejm (5,1% ma duże zaufanie i aż 32,9% deklaruje bardzo małe zaufanie) [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013, s. 11–15].



Rysunek 4.44. Odsetek osób w wieku 16 lat i więcej w Polsce ufających innym ludziom według *Diagnozy społecznej*

Odsetek odpowiedzi „większości ludzi można ufać” na skali: większości ludzi można ufać, ostrożności nigdy za wiele, trudno powiedzieć.

Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński 2011, s. 285; 2013, s. 297; 2015, s. 333.



Rysunek 4.45. Przeciętna liczba organizacji, do których należą respondenci w wieku 16 lat i więcej, w wybranych krajach według *European Social Survey* oraz *Diagnozy społecznej*

Dane z badania *European Social Survey* dla 2002 roku, a z *Diagnozy społecznej* dla lat: 2003, 2005, 2007, 2009, 2013 i 2015

Źródło: opracowano na podstawie: *European Social Survey* 2015 oraz Czapiński 2015, s. 336.

Podobnie jak pod względem zaufania, również w zakresie skłonności Polaków do stowarzyszania się zajmujemy ostatnie miejsce w grupie krajów objętych badaniem ESS w 2002 roku. Takie wyniki potwierdza też *Diagnoza społeczna* z lat 2003–2015 (rysunek 4.45).

Podobnie niskie wyniki uzyskano w ramach badania spójności społecznej przeprowadzanego przez GUS. Niemal co piąty dorosły mieszkaniec Polski (18%)

deklaruje, że należy do jakiejś wspólnoty, grupy lub organizacji religijnej, a jednocześnie osób, które można uznać za aktywnych uczestników grup wtórnych o charakterze religijnym, jest w badanej populacji prawie dwukrotnie mniej (10%).

Zbieżna sytuacja – znacznie większej skali członkostwa czy przynależności niż faktycznego uczestnictwa w działalności organizacji – dotyczy także związków zawodowych i innych organizacji pracowniczych (członkostwo deklaruje 7% badanych, aktywnie zaś uczestniczy tylko 3%), wspólnot mieszkaniowych (odpowiednio 7 i 3%) oraz prawdopodobnie także organizacji samorządu gospodarczego i zawodowego (2 i 1%). Największą – ponadpięciokrotną – przewagę członkostwa formalnego nad realnym uczestnictwem stwierdzono natomiast w spółdzielniach (8% respondentów zadeklarowało członkostwo, realne zaś zaangażowanie – niespełna 2% badanych; tabela 4.11) [*Jakość życia* 2013, s. 100]. Wyniki te są szcze-

Tabela 4.11. Poczucie przynależności do stowarzyszeń wtórnych oraz realne uczestnictwo według typów tych stowarzyszeń w Polsce w 2013 roku (odsetek osób w wieku 16 lat i więcej)

Instytucje	Osoby deklarujące członkostwo/przynależność do stowarzyszenia	Osoby zakwalifikowane jako realni uczestnicy danego stowarzyszenia wtórnego
Świeckie organizacje pozarządowe ^a	10,1	10,6
Kościół, wspólnoty i organizacje religijne ^b	18,4	10,4
Związki zawodowe (w tym rolnicze), rady pracowników, samorządy załogi, kasy zapomogowo-pożyczkowe	6,6	3,1
Partie polityczne	0,8	0,7
Organizacje samorządu gospodarczego i zawodowego ^c	2,1	1,4
Spółdzielnie	8,2	1,5
Wspólnoty mieszkaniowe	6,5	2,6
Inicjatywy będące częścią działalności placówek samorządowych lub rządowych ^d	1,9	3,5
Co najmniej jeden z ww. typów stowarzyszeń wtórnych	30,7	23,7
w tym świeckie stowarzyszenia wtórne	17,6	17,8

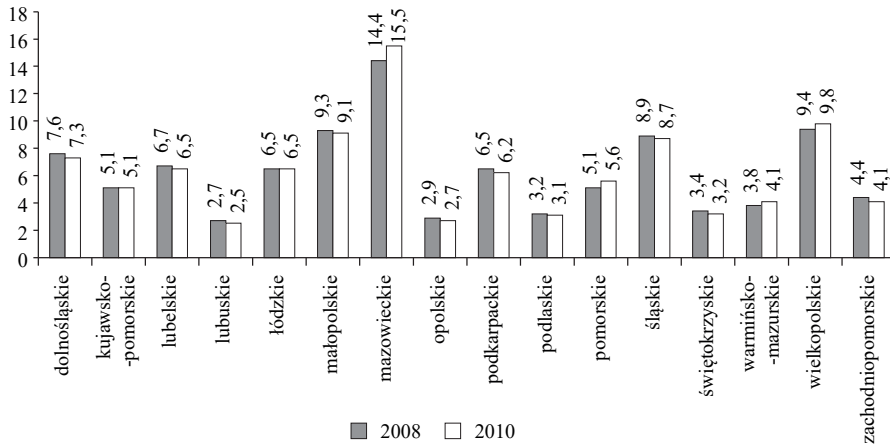
^a Takie jak: stowarzyszenia, fundacje, towarzystwa, kluby sportowe, ochotnicze straże pożarne, koła łowieckie lub wędkarskie, organizacje działkowców, rady rodziców, komitety, grupy internetowe.

^b Takie jak: parafie, rady parafialne, kółka różańcowe, zespoły charytatywne, Caritas, Akcja Katolicka, bractwa prawosławne, diakonie, prawosławne ośrodki miłosierdzia.

^c Takie jak: kółka rolnicze, koła gospodyń wiejskich, cechy i izby rzemieślnicze, izby gospodarcze, izby lekarskie lub pielęgniarskie, rady adwokackie itp., zrzeszenia handlu, usług i transportu.

^d Takie jak: chóry, zespoły, kluby, koła w domach kultury, grupy wsparcia w ośrodkach pomocy społecznej, jednostki pomocnicze samorządu terytorialnego.

Źródło: *Jakość życia* 2013, s. 101.



Rysunek 4.46. Sektor non profit w Polsce według województw w latach 2008 i 2010 (aktywne fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, udział w %)

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

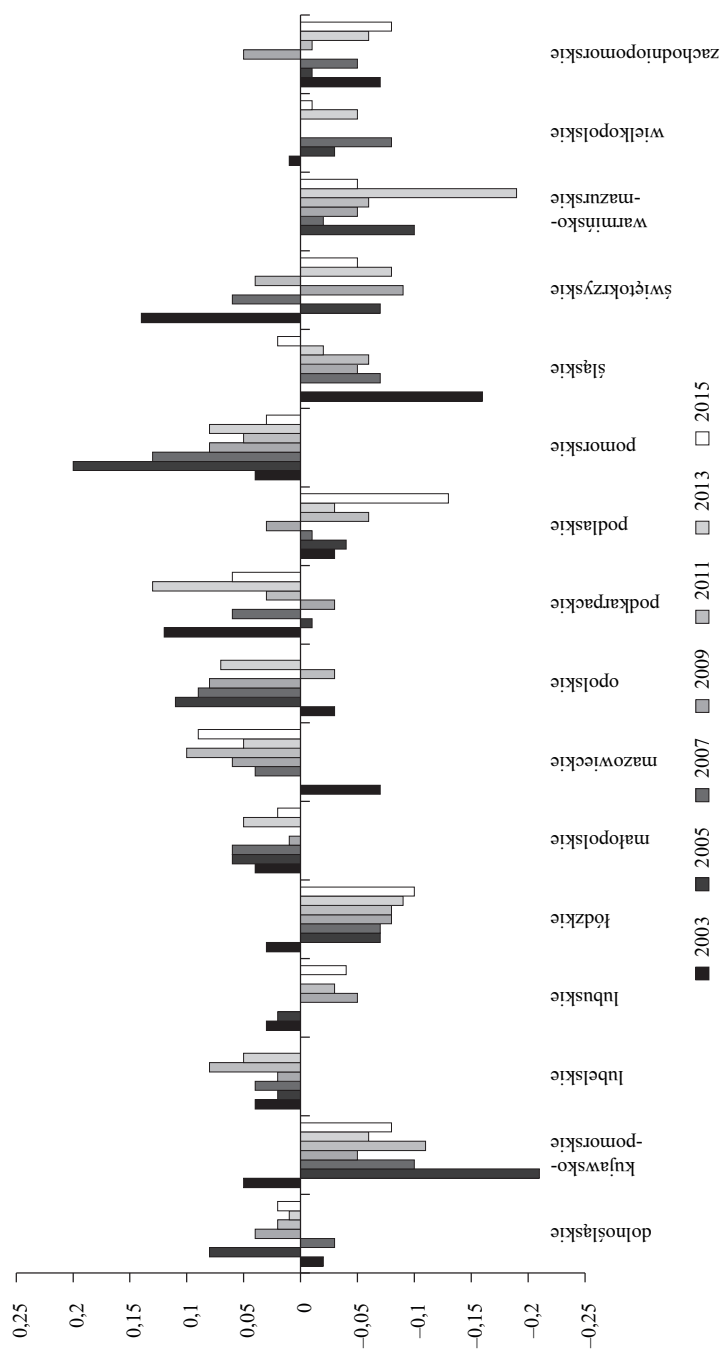
gólnie ciekawe w kontekście wspomianej niskiej pozycji „uczciwości” w systemie wartości społeczeństwa polskiego.

W ujęciu regionalnym największy udział sektora non profit odnotowano w woj. mazowieckim (rysunek 4.46).

Jednocześnie według *Diagnozy społecznej* woj. mazowieckie w 2015 roku osiągnęło najwyższy wynik w zakresie kapitału społecznego (w 2013 roku spadło w rankingu na pozycję szóstą). W 2015 roku czołówkę regionów z najwyższym kapitałem społecznym otwierały też podkarpackie i pomorskie (rysunek 4.47). Z kolei w 2013 roku wysoką czwartą pozycję w rankingu kapitału społecznego odnotowało też opolskie (z małym udziałem sektora non profit). Oznacza to prawdopodobnie, że kapitał społeczny w tym regionie został zbudowany głównie na zaufaniu społecznym, a nie na działalności non profit.

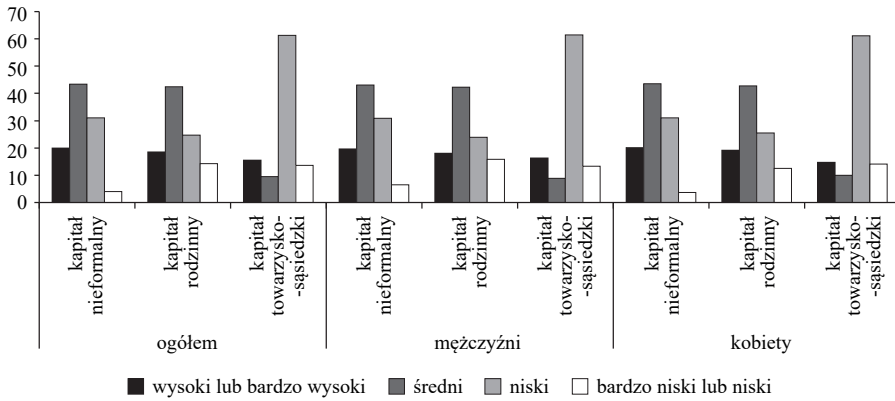
Badanie spójności społecznej prowadzone przez GUS daje też możliwość przeanalizowania składowych kapitału społecznego, w tym kapitału nieformalnego. Kapitał ten budowany jest na podstawie bliskich relacji osób, które znają się osobiście w ramach podstawowych struktur społecznych, takich jak rodzina, grupy koleżeńskie, przyjacielskie czy sąsiedzkie.

Odnosząc się do wyników badania zaprezentowanych na rysunku 4.48, można stwierdzić, że około jednej piątej osób w wieku co najmniej 16 lat charakteryzuje się wysokim lub bardzo wysokim nieformalnym kapitałem społecznym. O bardzo niskim poziomie tego kapitału lub o jego braku – ocenianego z punktu widzenia uczestnictwa w sieciach nieformalnych – można mówić w przypadku 6% osób. Najliczniejszą grupę stanowią natomiast osoby o średnim poziomie kapitału nieformalnego (43%).



Rysunek 4.47. Kapitał społeczny w Polsce według województw

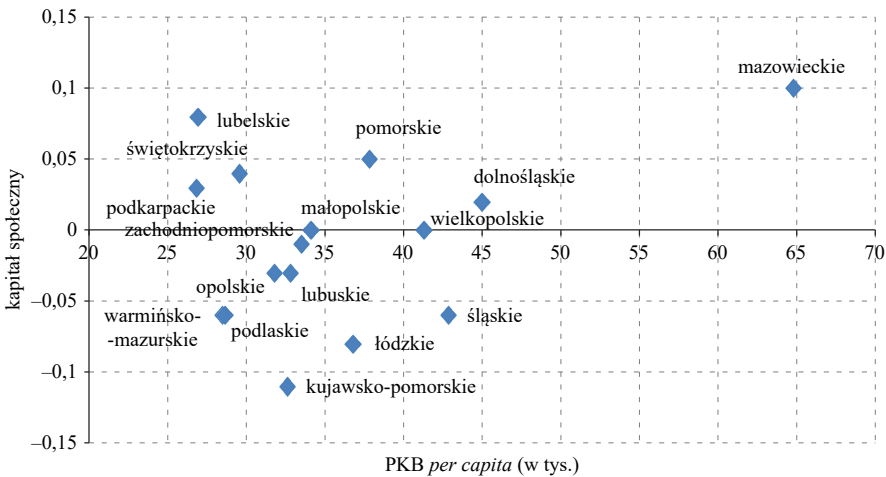
Źródło: opracowano na podstawie: Czapiński i Panek 2005, s. 338; 2007, s. 360; 2009, s. 380; 2011, s. 448; 2013, s. 482; 2015, s. 510.



Rysunek 4.48. Poziom nieformalnego kapitału społecznego w Polsce (odsetek osób w wieku 16 lat i więcej)

Źródło: opracowano na podstawie: *Jakość życia 2013*, s. 117.

Ponadto w polskich warunkach spośród dwóch analizowanych form kapitału nieformalnego (tj. rodzinnego i towarzysko-sąsiedzkiego) większą rolę odgrywa kapitał rodzinny. Dane wskazują też, że nie zaobserwowano wyraźnych różnic między poziomem kapitału nieformalnego kobiet i mężczyzn. Zarówno wśród kobiet, jak i wśród mężczyzn, najliczniejszą grupę stanowiły osoby o średnim poziomie tego kapitału (43%).



Rysunek 4.49. Usytuowanie województw na diagramie kapitału społecznego i PKB per capita w 2011 roku

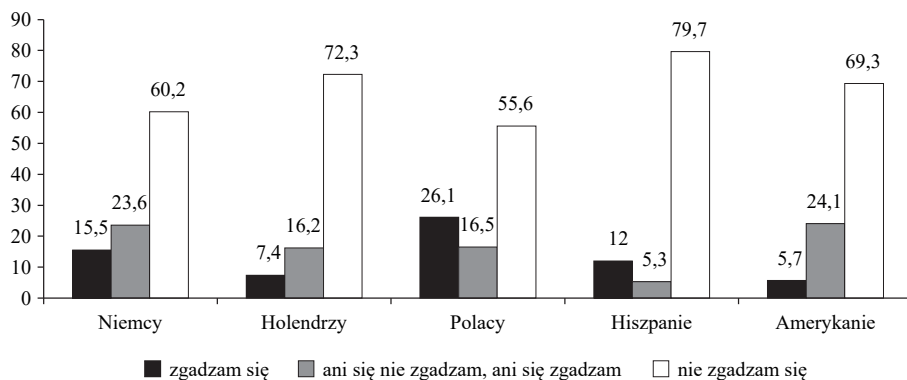
Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b] oraz *Diagnozy społecznej* [Czapiński i Panek 2013].

Poziom nieformalnego kapitału społecznego jest przy tym szczególnie interesujący w kontekście badania mechanizmów poszukiwania pracy przez bezrobotnych i ewentualnego wsparcia w tym zakresie ze strony rodziny, grup koleżeńskich, przyjacielskich czy sąsiedzkich.

Reasumując, spójrzmy jeszcze na korelację kapitału społecznego i PKB *per capita* w polskich regionach dla 2011 roku (rysunek 4.49). Teoria zwykle dowodzi, że kapitał społeczny lepiej wyjaśnia różnice w zamożności regionów. W polskich warunkach fenomenem jest zatem województwo podkarpackie, które posiada wyższy od średniej kapitał społeczny, ale nie przekłada się on na osiąganą wielkość PKB.

4.5. Gender gap jako przejaw niedopasowań instytucjonalnych

W ujęciu klasycznym do formalnych instytucji rynku pracy zalicza się prawo pracy, płace minimalne i instrumenty polityki rynku pracy. Z kolei do nieformalnych instytucji rynku pracy można zaliczyć kapitał społeczny będący wyrazem, a zarazem przyczyną określonych postaw i zachowań na rynku pracy. Ważną kategorią instytucjonalną są też odmienne pozycje mężczyzn i kobiet na rynku pracy. Niska, choć w ostatnich latach rosnąca – aktywność zawodowa kobiet wynika – po części – z ról społecznych przypisywanych kobietom, ale również z kulturowych czynników wpływających na postawy wobec rynku pracy. W analizie uwarunkowań kulturowych wykazano, że Polska jest wciąż krajem z dominującą pozycją mężczyzn i patriarchalnym podejściem do roli kobiet. Potwierdzają to Polskie Generalne Sondaże Społeczne i badania *World Values Survey*. Na stwierdzenie przedstawione w ramach Polskich Generalnych Sondaży Społecznych, że „zadaniem



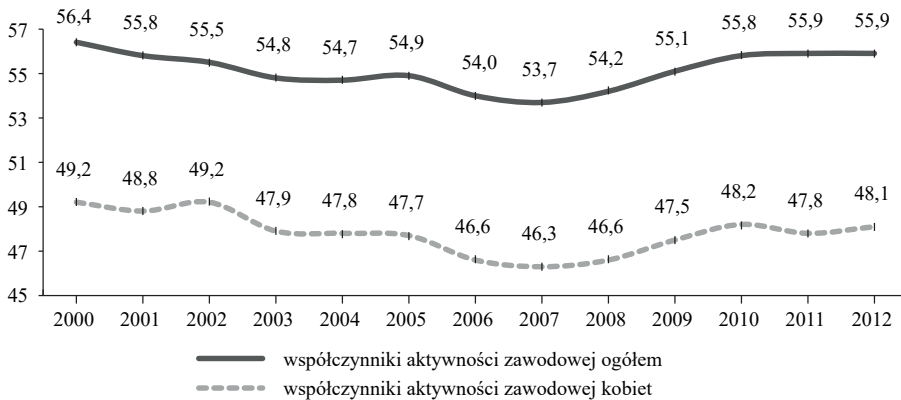
Rysunek 4.50. Odsetek respondentów popierających stwierdzenie „jeśli spada zatrudnienie, to pierwszeństwo w jego pozyskaniu powinni mieć mężczyźni przed kobietami” w wybranych krajach według *World Values Survey* w latach 2010–2014

Źródło: opracowano na podstawie: *World Values Survey* 2015.

męża jest zarabianie pieniędzy, zadaniem żony jest dbanie o dom i rodzinę”, w 2008 roku 14% respondentów odpowiedziało, że zdecydowanie się zgadza, a 28,1%, że się zgadza. Oznacza to, że 42,1% przebadanych Polaków wciąż popiera takie podejście do roli kobiet w społeczeństwie (w 1999 roku odsetek ten wynosił 60,3%) [Cichomski, Jerzyński i Zieliński 2013, s. 9].

Z kolei w ramach porównań międzynarodowych odsetek zgadzających się ze stwierdzeniem „jeśli spada zatrudnienie, to pierwszeństwo w jego pozyskaniu powinni mieć mężczyźni przed kobietami”, najniższy jest w Stanach Zjednoczonych i Holandii (rysunek 4.50). W Polsce według badania *World Values Survey* aż 26,1% zgadza się z taką dyskryminacją kobiet.

Jednocześnie, wraz z odwróceniem tendencji spadkowej w liczbie osób aktywnych zawodowo ogółem zaczęła się zmieniać również aktywność zawodowa kobiet (rysunek 4.51). Za największe przejawy wzrostu aktywności zawodowej ogółem odpowiadają bowiem kobiety – zarówno w środkowych grupach wiekowych (25–45 lat), jak i w tak zwanym wieku niemobilnym (tj. powyżej 45. roku życia). Kontrybucje kobiet i mężczyzn we wzroście aktywności zawodowej w tych samych grupach wiekowych są wprawdzie podobne, jeśli chodzi o znak, skalę oraz zmiany w czasie, jednak w grupie osób w wieku przedemerytalnym od paru lat obserwowany jest szybszy wzrost aktywności zawodowej kobiet. Źródłem tych zmian są zarówno efekty kohortowe, jak i zachodzące zmiany instytucjonalne, a w tym behawioralne¹⁵.



Rysunek 4.51. Współczynniki aktywności zawodowej ogółem i kobiet w Polsce w latach 2000–2012 (w %)

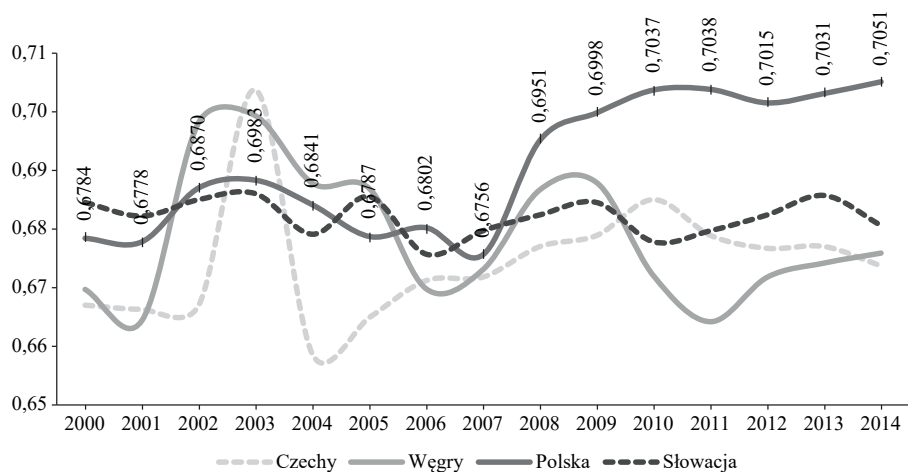
Źródło: opracowano na podstawie Roczników statystycznych GUS [GUS 2000–2012, 2013b, 2014c].

¹⁵ Systematycznie maleje przy tym aktywność osób młodych. Wynika to z rosnącego zainteresowania podjęciem studiów wyższych przez osoby młode oraz ze zmian demograficznych. Na niską aktywność wśród osób młodych może też wpływać trudność w znalezieniu pracy (trzy razy wyższa stopa bezrobocia wśród osób młodych niż w pozostałych grupach wiekowych).

Dla oceny obecnej na rynku pracy luki między mężczyznami a kobietami stosownym wskaźnikiem może się stać też *Gender Gap Index* opracowany przez Światowe Forum Ekonomiczne. Analizuje on cztery krytyczne obszary nierówności między mężczyznami i kobietami, takie jak: udział w życiu gospodarczym (osiągane dochody, aktywność zawodową i dostęp do wysoko wykwalifikowanych stanowisk), poziom wykształcenia (dostęp do podstawowej i wyższej edukacji), pozycja w strukturach politycznych (reprezentatywność w organach decyzyjnych) oraz zdrowie (długość życia, stosunek liczby kobiet do liczby mężczyzn). Indeks *gender gap* pokazuje przy tym lukę płciową, którą udało się zlikwidować w wyniku polityki wyrównywania szans. Ważne jest też to, że podczas gdy wiele dostępnych wskaźników odnosi się do różnic między płciami w zakresie osiągniętych dochodów, wskaźnik *gender gap* mierzy to, jak dochód oraz dostępne środki dzielą się między kobiety i mężczyzn.

W ujęciu ogólnym, *The Global Gender Gap Report* z 2014 roku ukazuje, że 142 kraje ujęte w raporcie zlikwidowały już prawie 96% luki wynikającej z różnic płciowych w zakresie zdrowia i prawie 94% luki w obszarze wykształcenia. Wciąż jednak znacząca pozostaje luka w udziale kobiet w życiu gospodarczym i politycznym (odpowiednio jedynie 60 i 21% tych luk zostało zlikwidowanych w 2014 roku) [*The Global Gender Gap Report* 2014, s. 12].

W kategoriach szczegółowych najwyższą pozycję w tym rankingu zajmują cztery kraje skandynawskie. W 2014 roku pierwsze miejsce przypadło Islandii, która zlikwidowała 86% luki płciowej. Kolejne miejsca zajmują: Finlandia (85%), Norwegia (84%) i Szwecja (82%). Mimo że żaden kraj nie osiągnął jeszcze rów-



Rysunek 4.52. Indeks *gender gap* w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000–2014

Źródło: opracowano na podstawie: *The Global Gender Gap Report* 2014, s. 53.

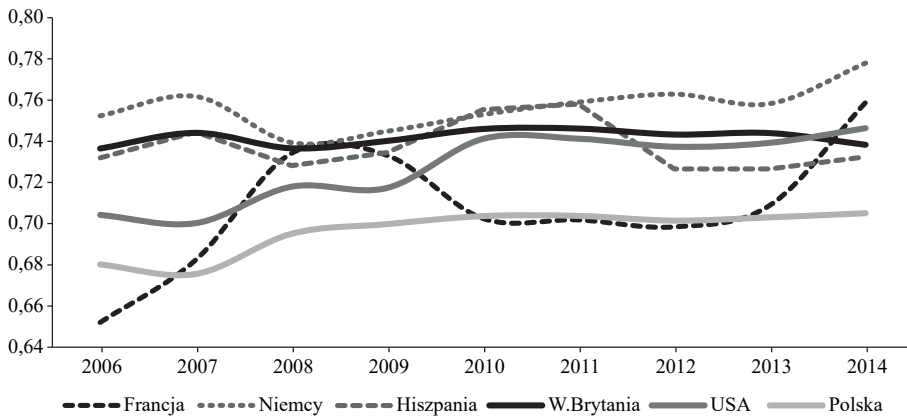
ności płci, wszystkie kraje nordyckie zlikwidowały ponad 80% różnic wynikających z płci.

Polska w rankingu *gender gap* 2014 zajmuje 57 miejsce wśród 142 ocenianych krajów. W porównaniu z 2010 rokiem spadła jednak o 14 miejsc z powodu wzrostu nierówności w zakresie osiąganych płac oraz różnic w poziomie wykształcenia, a także na skutek niskiego dostępu kobiet do stanowisk ministerialnych. Jednocześnie jednak w porównaniu z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej, Polska zajmuje wciąż najwyższą pozycję (niezmiennie od 2008 roku). W porównaniu ze Słowacją (90 miejsce), Węgrami (93 miejsce) i Czechami (96 miejsce), Polska zlikwidowała w 2014 roku 71% luki ze względu na płć (rysunek 4.52) [*The Global Gender Gap Report 2014*, s. 8–9].

Jednocześnie jednak porównując Polskę z wybranymi krajami Europy Zachodniej w latach 2010–2013 można zauważyć – zbliżoną pozycję Francji i Polski w zakresie likwidowania luki płciowej (rysunek 4.53). W 2014 roku Francja zajęła jednak 16 pozycję w rankingu *gender gap*, a Polska dopiero 57. Najlepsze wyniki w 2014 roku w tej grupie krajów odnotowały natomiast Niemcy, likwidując 78% luki płciowej.

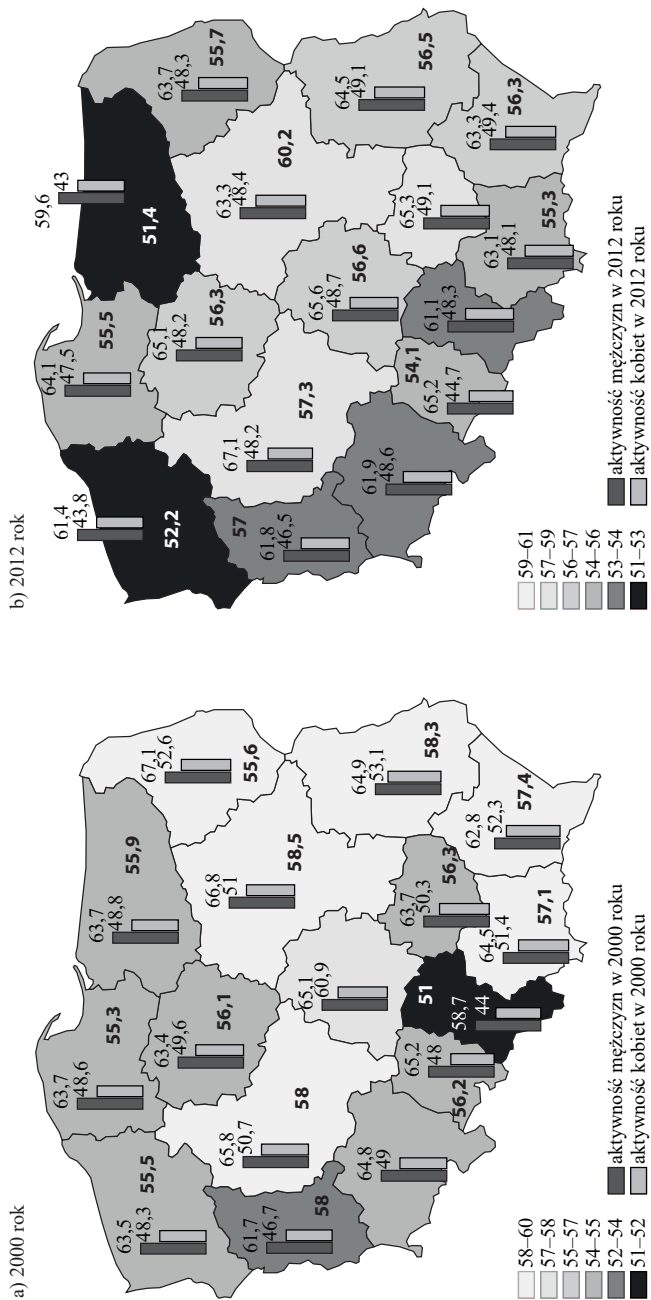
W ujęciu regionalnym ze względu na dostęp do ograniczonych danych, analizę nierównej pozycji kobiet na polskim rynku pracy można przeprowadzić na podstawie różnic między mężczyznami i kobietami w poziomach aktywności zawodowej lub zatrudnienia.

W kategoriach ogólnych, w 2000 roku najbardziej aktywne kobiety zamieszkiwały woj. lubelskie, podlaskie i podkarpackie, a najmniej aktywne – śląskie, lubuskie i opolskie (rysunek 4.54a). Z kolei w 2012 roku wysokie wskaźniki aktywności kobiet obserwowano w woj. mazowieckim, świętokrzyskim i lubelskim,



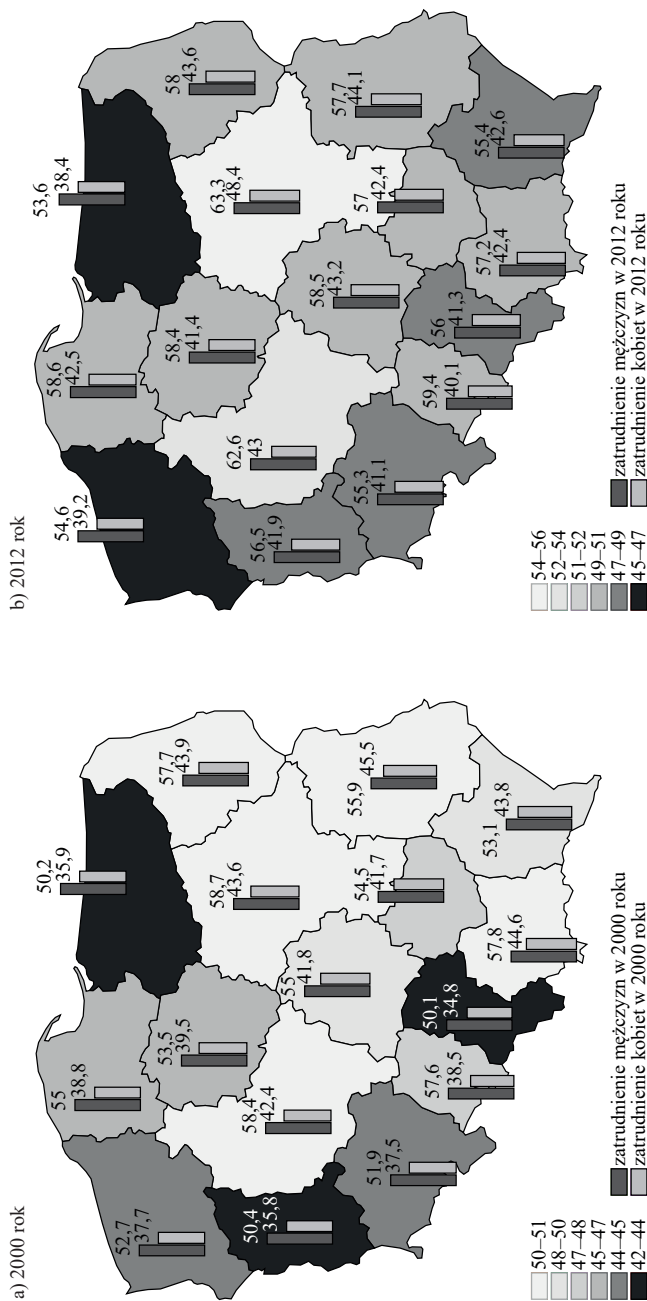
Rysunek 4.53. Indeks *gender gap* dla Polski i wybranych krajów OECD w latach 2006–2014

Źródło: opracowano na podstawie *The Global Gender Gap Report* [2014, s. 53].



Rysunek 4.54. Regionalne zróżnicowanie współczynników aktywności zawodowej ogółem oraz aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

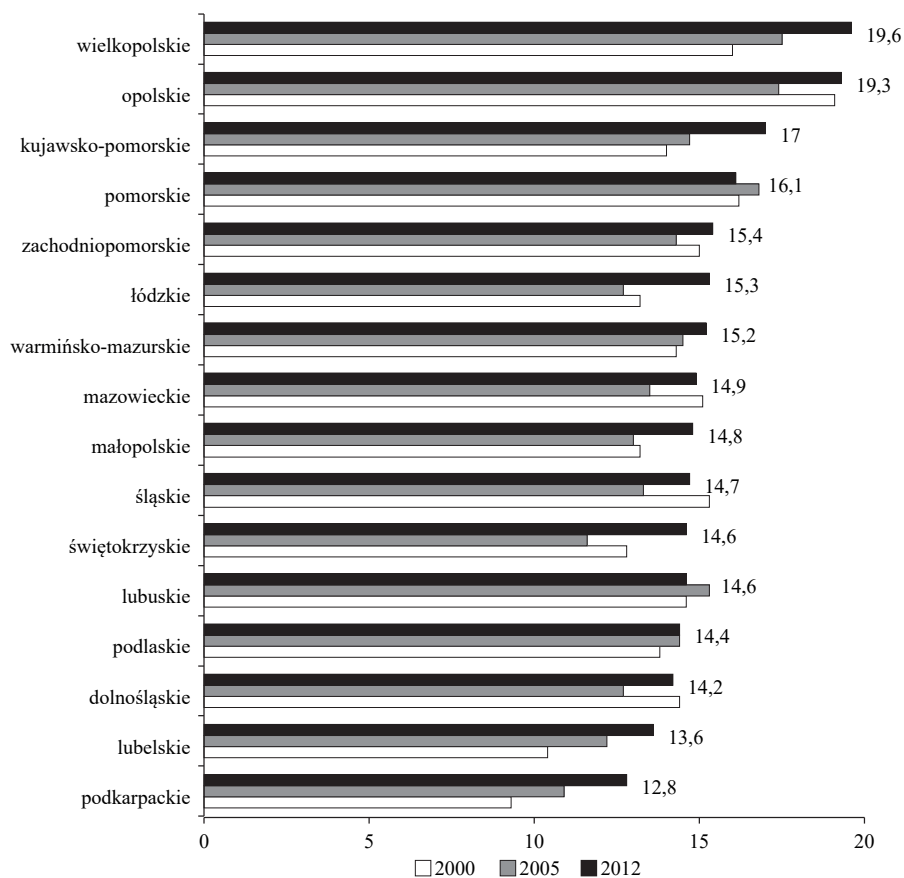


Rysunek 4.55. Regionalne różnicowanie wskaźników zatrudnienia ogółem oraz zatrudnienia mężczyzn i kobiet w Polsce

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

gdzie wraz ze wzrostem aktywności ogółem rosła także aktywność kobiet (rysunek 4.54b). W zakresie aktywności kobiet ciekawy awans obserwujemy również w woj. podkarpackim, które z pozycji piątej w 2008 roku przesunęło się na pozycję drugą. Najgorsza sytuacja w zakresie aktywności kobiet występuje natomiast w woj. warmińsko-mazurskim (jedynie 43% kobiet w wieku produkcyjnym pozostaje aktywnych na rynku pracy).

Interesująco prezentują się też zmiany regionalne w zakresie zatrudnienia kobiet. W 2000 roku najczęściej zatrudnionych kobiety mieszkało w województwach Polski Wschodniej – lubelskim, małopolskim, podlaskim i podkarpackim (rysunek 4.55a). Pierwsza dekada XXI wieku charakteryzowała się jednak dynamicznymi zmianami w tym zakresie. W 2012 roku na pozycję lidera awansowało woj. mazowieckie, łódzkie osiągnęło pozycję czwartą, a Wielkopolska – piątą (rysunek 4.55b).

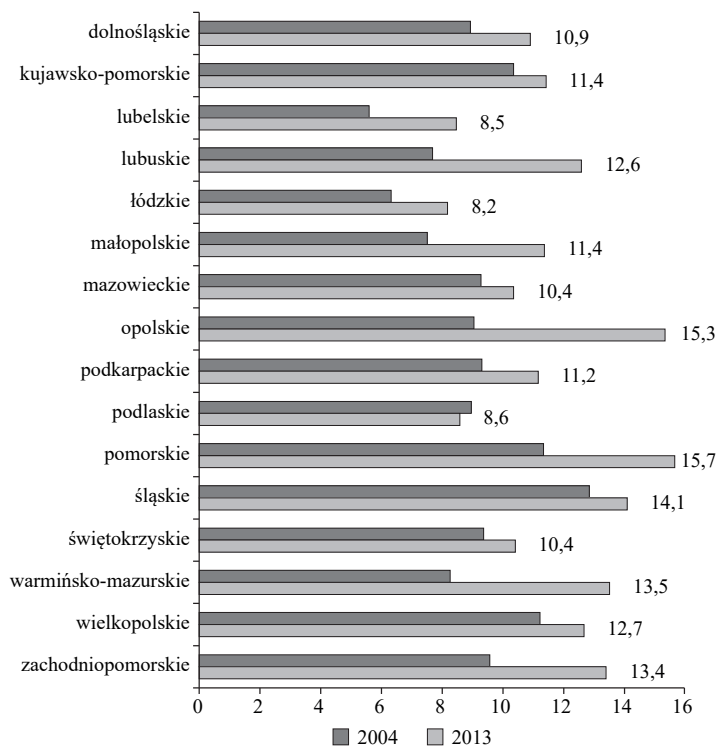


Rysunek 4.56. Luka zatrudnieniowa kobiet i mężczyzn w Polsce według województw

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Oceniając tzw. lukę zatrudnieniową między mężczyznami a kobietami, warto też zwrócić uwagę na kilka konkretnych kwestii. Po pierwsze, obserwujemy zaskakująco wysoką różnicę w tym zakresie dla Wielkopolski i woj. opolskiego (rysunek 4.56). W obu przypadkach wynika to z wysokich wskaźników zatrudnienia mężczyzn, przy jednoczesnym przeciętnym zatrudnieniu kobiet. Po drugie, z wyjątkiem woj. pomorskiego i podlaskiego (które osiągnęły ten sam wynik w 2005 i 2012 roku), we wszystkich województwach rośnie dysproporcja zatrudnienia kobiet i mężczyzn pomiędzy 2005 a 2012 rokiem. Po trzecie, pomiędzy najlepszym wynikiem w rankingu dla 2012 roku (podkarpackie z najniższą luką na poziomie 12,8%), a najgorszym wynikiem (wielkopolskie) odnotowano aż 6,8 pkt proc. różnicy (rysunek 4.56).

Istnienie luki zatrudnieniowej nasuwa przy tym pytanie o przyczyny dezaktywizacji kobiet na regionalnych rynkach pracy. Badania Ankiety Rynku Pracy w Polsce przeprowadzane przez NBP potwierdzają istnienie strukturalnych źródeł nieaktywności kobiet. Kobiety charakteryzują się bowiem niższą aktywnością



Rysunek 4.57. Bierność zawodowa ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu w Polsce według województw w latach 2004 i 2013 (jako % bierności ogółem)

Źródło: obliczenia własne na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

w poszukiwaniu pracy (ze względu na konieczność opieki nad dziećmi i osobami zależnymi), a także zgłaszają niższe oczekiwania płacowe [Cichocki i in. 2013, s. 5]. Najważniejszymi powodami bierności zawodowej w IV kwartale 2013 roku były: emerytura, wskazywana przez niemal połowę biernych zawodowo, oraz nauka i uzupełnianie kwalifikacji, które to czynniki podkreślał co piąty bierny zawodowo. Istotne powody bierności stanowią również choroba i niesprawność wskazywana przez 13,9% biernych zawodowo, a także obowiązki rodzinne oraz zadania związane z prowadzeniem domu – 11,1% [*Rynek pracy w Polsce w 2013 roku*, s. 3].

Analizy regionalne wskazują też, że – szczególnie w woj. opolskim, warmińsko-mazurskim i pomorskim – wzrasta bierność zawodowa ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu (rysunek 4.57).

4.6. Konkluzje

Rynek pracy w Polsce w latach 2000–2014 został w znacznym stopniu zliberalizowany, a zmiany w przepisach prawnych dotyczących zatrudnienia znalazły odzwierciedlenie głównie w rozwoju niestandardowych form pracy. Pojawiły się na szeroką skalę umowy terminowe, umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu, umowy będące podstawą „wynajmowania” pracy (tzw. praca tymczasowa) oraz umowy o pracę na odległość (telepraca). W rezultacie tej liberalizacji w 2013 roku umowy czasowe miało w Polsce 27,2% pracowników najemnych (dla porównania w 2000 roku – 6%). Tym samym w grupie trzydziestu krajów OECD Polska stała się drugim – po Hiszpanii – krajem z najwyższym odsetkiem umów czasowych.

Tego typu liberalna polityka gospodarcza wyraźnie sprzyjała pracodawcom. Potwierdza to stopień prawnej ochrony zatrudnienia. W latach 2000–2013 Polska charakteryzowała się bowiem jednym z bardziej liberalnych systemów prawnej ochrony zatrudnienia w Europie Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie jednak Polska klasyfikuje się wśród krajów z przeciętną wolnością gospodarczą na rynku pracy. Indeks wolności ocenia, oprócz różnych aspektów norm prawnych i regulacyjnych z obszaru działania rynku pracy, także przepisy dotyczące minimalnego wynagrodzenia, przepisy dotyczące odpraw pracowniczych czy regulacje dotyczące sztywności godzin pracy. Wolność na rynku pracy w warunkach polskich ograniczają przy tym ustawowy system jednolitej płacy minimalnej i wciąż sztywne rozwiązania w zakresie organizacji czasu pracy.

Rozwój atypowych form zatrudnienia w konfrontacji ze spowolnieniem gospodarczym ostatnich lat w istotny sposób ograniczał też presję płacową w Polsce. Wprawdzie w latach 2000–2012 o ponad 100% wzrosły przeciętne płace realne w sektorze przedsiębiorstw, ale wzrost ten uzasadniony był wzrostem wydajności pracy.

W przekroju terytorialnym problemem są jednak istotne dysproporcje płacowe między województwami. Najgorzej w ujęciu nominalnym zarabia się w war-

mińsko-mazurskim, a najlepiej w mazowieckim. Różnica w tym zakresie wynosi ponad 30%. Jeszcze gorzej prezentuje się dochód rozporządzalny na jedną osobę, który w woj. podkarpackim był w 2012 roku aż o 43% niższy niż w woj. mazowieckim. W ujęciu realnym w latach 2003–2012 najmniej wzrosła płaca w mazowieckim (o 50,7%) i warmińsko-mazurskim (51,5%), a największej w łódzkim (o 62,1%) i lubelskim (o 64,1%).

Wraz ze zmianami płac przeciętnych i wzrostem płacy minimalnej (w latach 2000–2012 zanotowano wzrost tej płacy o 114%) rósł też wskaźnik Kaitza. W 2012 roku osiągnął on poziom 43% i choć w ujęciu krajowym odbiega on wciąż od poziomu docelowego 50% postulowanego przez Komisję Europejską, to w układach regionalnych w niektórych województwach zbliża się do tego poziomu. W 2012 roku wskaźnik ten wahał się od 32,3 (mazowieckie) do 47,6% (warmińsko-mazurskie i podkarpackie)¹⁶. Tak więc tam, gdzie mamy trudne rynki pracy i niskie płace przeciętne, mamy wysoki wskaźnik Kaitza.

W ujęciu teoretycznym stwierdza się często, że czynnikiem zniechęcającym do podjęcia pracy przez kolejnego członka gospodarstwa domowego może być dostęp do świadczeń i transferów społecznych, a także na przykład progresywna stopa opodatkowania. Zmiana dochodu gospodarstwa domowego jako całości wpływa też na decyzje o podjęciu aktywności zawodowej jego członków. Decyzje o aktywności zawodowej podejmuje się zatem na poziomie gospodarstwa domowego, a nie pojedynczych osób. Stąd też w woj. warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim, gdzie mamy wysoki udział świadczeń społecznych, jednocześnie występuje niska aktywność zawodowa i niska presja płacowa.

W ostatnich latach priorytetem wszystkich państw członkowskich Unii Europejskiej są reformy strukturalne i instytucjonalne mające na celu poprawę warunków działania rynku pracy. Płace zostały przy tym oficjalnie uznane za jedną z głównych zmiennych podlegających regulacjom w celu przeciwdziałania nierównowadze gospodarczej i podniesienia konkurencyjności Europy. Trudności instytucjonalne w tworzeniu wspólnej polityki płacowej (różne systemy i odmienna sytuacja na lokalnych rynkach pracy), a także obecny poziom płacy minimalnej (zwłaszcza w krajach nowej Unii) oraz ich odległość od hipotetycznego wspólnego celu (50% płacy przeciętnej) są jednak na razie głównymi osiami rozbieżności w Unii Europejskiej.

Podniesienie konkurencyjności poprzez wzrost płac, zwłaszcza osób najmniej zarabiających, a jednocześnie wyższe nakłady na działalność badawczo-rozwojową wymagają jednak odpowiedniej współpracy stron występujących na rynku pracy. Zwraca na to uwagę indeks konkurencyjności dla Polski, podkreślający niski poziom współpracy między pracodawcami a pracownikami, niedostatecznie reprezentowanymi w organizacjach związkowych. W zakresie efektywności działania

¹⁶ W 2003 roku płace minimalne stanowiły od 26,6 (mazowieckie) do 41% płacy przeciętnej (podkarpackie).

rynku pracy w rankingu konkurencyjności 2015–2016 Polska zajmuje 81 pozycję (na 140 krajów) [*The Global Competitiveness Report 2015–2016*]. Z punktu widzenia procesów makroekonomicznych, w szczególności presji płacowej, pozytywnym skutkiem osłabionej pozycji negocjacyjnej pracowników jest relatywnie wysoka elastyczność dostosowań po stronie wynagrodzeń. Z drugiej jednak strony niedostateczna współpraca między grupami interesu może w dłuższym okresie być źródłem nieefektywności w zakresie alokacji zatrudnienia, między innymi w odniesieniu do aktywności zawodowej kobiet czy osób starszych.

Tworzeniu zdolności konkurencyjnych całej gospodarki i poszczególnych regionów sprzyja bardziej produktywnie wykorzystanie endogenicznych zasobów dostępnych w danej przestrzeni. Takimi czynnikami endogenicznymi są między innymi wiedza, kapitał ludzki i kapitał społeczny, uznawane w tzw. nowej teorii wzrostu za szczególne czynniki, które powodują wzrost produktywności innych zasobów. Uznaje się przy tym, że najważniejsze elementy sukcesu gospodarczego i rozwojowego, takie jak: kwalifikacje, kreatywność, zdolność do współpracy i zaufanie społeczne, wyrastają z szeroko rozumianej kultury.

W przypadku Polski rośnie wprawdzie poziom kapitału ludzkiego mierzony odsetkiem skolaryzacji, ale jednocześnie kapitał społeczny pozostaje wciąż szczególnie niski, zwłaszcza w zakresie zaufania społecznego czy przynależności do organizacji non profit. Prosta relacja człowiek–środowisko, która współcześnie została zastąpiona relacją człowiek–społeczeństwo–środowisko, stawia zatem Polskę przed nowymi wyzwaniami w zakresie budowania społeczeństwa obywatelskiego i kreowania podstaw rozwojowych. Istotne znaczenie w tym obszarze ma kultura postrzegana jako swoisty zasób, który można przekształcić w produkt lokalny znajdujący popyt na rynku oraz w czynnik kształtujący postawy i zachowania lokalnych aktorów społecznych czy atrakcyjność i wizerunek danego terytorium [Helpa-Liszkowska 2012b, s. 183]. Według teorii różnice kulturowe między województwami powinny wpływać zatem istotnie na poziom kapitału społecznego w poszczególnych regionach. Co ciekawe, najwyższy kapitał społeczny w Polsce – według *Diagnozy społecznej* – posiada woj. mazowieckie, a w dalszej kolejności – lubelskie, pomorskie, świętokrzyskie i podkarpackie. Oznacza to, że poza mazowieckim na kapitał społeczny w Polsce wcale nie oddziałuje tylko udział ludności z wykształceniem wyższym, ale być może poczucie wspólnoty religijnej (przykładem jest podkarpackie z wysokimi wskaźnikami religijności i niskim odsetkiem ludności wysoko wykształconej).

Poziom kapitału ludzkiego i społecznego powinien przekładać się też na zachowania uczestników rynku w zakresie aktywności zawodowej. W polskich warunkach szczególnie aktywność zawodowa kobiet skłania – od wielu lat – do wielu dyskusji. W wyniku zastosowania polityki wyrównywania szans między płciami w ostatnich latach wprawdzie udało się zlikwidować w Polsce 71% luki ze względu na płęć (według rankingu *The Global Gender Gap Index 2014*), jest to jednak wciąż wynik klasyfikujący Polskę dopiero na 57 miejscu wśród 142 krajów klasyfikowanych w tym

zestawieniu. Niska – na tle innych gospodarek – aktywność zawodowa kobiet może wynikać z wyższych potencjalnie wynagrodzeń mężczyzn oraz wpływającego na preferencje rozpowszechnionego modelu podziału obowiązków rodzinnych, które sprawiają, że konieczność opieki nad dziećmi lub inne obowiązki domowe zmniejszają podaż kobiet i zwiększają podaż mężczyzn. Należy jednak zauważyć, że na aktywność zawodową, zatrudnienie i bezrobocie wpływa istotnie nie tylko płeć, ale i cykl życia (wiek). W tym zakresie wart odnotowania jest wzrost od 2007 roku liczby aktywnych zawodowo kobiet – zarówno w środkowych grupach wiekowych (25–45 lat), jak i w tak zwanym wieku niemobilnym (tj. powyżej 45. roku życia).

Pozycja kobiet na rynku pracy w ujęciu regionalnym jest jednak przy tym bardzo zróżnicowana. Największa luka zatrudnieniowa pomiędzy kobietami i mężczyznami występuje w Wielkopolsce, a najniższa – na Podkarpaciu (co osłabia tezę, że wysoki kapitał społeczny wiąże się z większą świadomością społeczną w zakresie roli kobiet na rynku pracy).

Aktywizacja kobiet na rynku pracy i innych grup problemowych powinna być nadrzędnym priorytetem w ramach aktywnej polityki rynku pracy realizowanej przez publiczne służby zatrudnienia. Polska w ramach doboru środków na programy aktywizujące stosuje jednak przede wszystkim kryterium efektywności zatrudnienia, a nie celowości dotarcia do grup problemowych. Dopiero od 2014 roku wprowadzona została idea profilowania bezrobotnych przez urzędy pracy. Walka z bezrobociem opiera się więc głównie na rozwoju tych form aktywizacji, których efektywność zatrudnieniowa jest znacznie większa, czyli: staży, dofinansowania podejmowania działalności gospodarczej czy pożyczek dla bezrobotnych na samozatrudnienie. W takim ujęciu liczy się ogólna liczba zaktywowanych, a nie priorytety w postaci aktywizacji, na przykład kobiet.

Wysokie ryzyko utraty pracy w Polsce oraz spodziewana długość bezrobocia powinny wpływać na tworzone warunki instytucjonalne dla przechodzących do zasobu bezrobotnych. W tym zakresie, oprócz aktywnej polityki rynku pracy, ważne miejsce zajmuje zabezpieczenie dochodów na wypadek utraty pracy. W Polsce zasiłki dla bezrobotnych jako forma ochrony dochodów bezrobotnych nie stanowią jednak podstawy do poczucia bezpieczeństwa socjalnego. Zasiłek dla bezrobotnych to bowiem ok. 20% płacy przeciętnej, a prawo do pobierania zasiłku ma w Polsce 14% bezrobotnych (dane dla 2013 roku), przy czym najwięcej uprawnionych do tego typu zabezpieczenia mieszka w woj. warmińsko-mazurskim, a najmniej – w lubelskim.

W przypadku osób starszych ważną rolę we wsparciu dochodowym osób mających problem ze znalezieniem pracy odgrywają też renty z tytułu niezdolności do pracy, wcześniejsze emerytury czy zasiłki i świadczenia przedemerytalne. Umożliwiają one wczesną deaktywację zawodową siły roboczej. Zastosowanie w Polsce tego typu instrumentów pasywnej polityki rynku pracy spowodowało, że efektywny wiek emerytalny wyniósł w 2013 roku dla mężczyzn 62,3 roku, a dla kobiet 60,2 roku i był odpowiednio o prawie 2 i 3 lata niższy od średniej dla 34 krajów OECD.

Rozdział 5

ANALIZA I OCENA WPŁYWU UWARUNKOWAŃ INSTYTUCJONALNYCH NA DZIAŁANIE REGIONALNYCH RYNKÓW PRACY W POLSCE

*Życie nie składa się jedynie z rozwoju w czasie, lecz również ze zróżnicowań w przestrzeni.
Jeżeliby wszystko działo się w tym samym czasie, wówczas nie byłoby w ogóle rozwoju.
Jeżeliby wszystko działo się w tym samym miejscu, wówczas nie byłoby w ogóle odrębności.
Tylko przestrzeń umożliwia istnienie odrębności, które następnie rozwijają się w czasie.*

August Lösch [1961, s. 380; za: Słodowa-Helpa 2013, s. 96]

5.1. Metodologia badań własnych

5.1.1. Pojęcie regionu

W badaniach dotyczących lokalnych i regionalnych rynków pracy różnie definiuje się pojęcie regionu. Na przykład można uznać, że lokalny rynek pracy to obszar, w obrębie którego czas dojazdu do pracy jest tak krótki, że nie stanowi istotnej bariery zatrudnienia [Góra i Sztanderska 2006, s. 6]. W polskich badaniach tego typu definicja utożsamiana jest często z pojęciem powiatu. Definicję regionu można też tworzyć, stosując na przykład kryteria: geograficzne, historyczne, gospodarcze, społeczno-kulturowe czy polityczno-administracyjne. Jednocześnie, jeżeli region nie jest traktowany jako jednostka administracyjna, jest pojęciem całkowicie płynnym. Możemy zatem mówić o regionach demograficznych, historycznych, socjologicznych, geograficznych, językowych, etnicznych, wyznaniowych, kulturowych, ekonomicznych czy politycznych [Wróbel 1965; Dziewoński 1967; Domański 1982; Chojnicki 1996; Gorzelak 1999; s. 11–21; Silski 1997].

Pierwotnie terminu „region” użyto do zdefiniowania zakresu władzy. W tym rozumieniu było to określone terytorium zamieszkałe przez mieszkańców podlegających prawu danego władcy. Przestrzeń, zbiorowość, jurysdykcja są też składnikami pierwotnymi pojęcia regionu, które zachowały się w wielu językach europejskich. Termin „region” pochodzi od łacińskiego „regio” i oznacza ruch w kierunku prostym oraz określoną przestrzeń (prowincję, okręg). W języku polskim istnieje syno-

nim regionu – tj. „krajina”, choć nie nadaje się on do tworzenia pojęć pochodnych, a tym bardziej międzynarodowych [Grzela 2011, s. 12].

W prawie wspólnotowym nie ma też jednolitej definicji tego pojęcia [Gajda 2005, s. 22]. Region w Unii Europejskiej ma bowiem przede wszystkim znaczenie gospodarcze, jako podmiot polityki państw unijnych. W prawie europejskim, według Wspólnotowej Karty Regionalizacji, region określony w art. 1 to: „terytorium stanowiące z geograficznego punktu widzenia wyraźną całość bądź też jednolity kompleks terenów tworzących zamkniętą całość, którego ludność charakteryzują określone wspólne cechy.

Z punktu widzenia badań prowadzonych w niniejszej pracy ważne jest wyodrębnienie regionu ze względu na rozwój instytucjonalny, który dokonuje się – według Zbyszka Chojnickiego – w dwóch etapach. W pierwszym następuje wyposażenie regionu w instytucje, które przyczyniają się do integracji wewnątrzregionalnej. Są to zarówno instytucje polityczne, ekonomiczne, jak i kulturalne. Z kolei drugi etap to instytucjonalizacja regionu jako jednostki podziału terytorialnego kraju, która polega na nadaniu *de jure* statusu administracyjnego regionowi, określeniu jego funkcji, a zwłaszcza kompetencji w zakresie administracji publicznej i specjalnej oraz wyznaczeniu jego granic terytorialnych, a więc nadaniu mu charakteru regionu administracyjnego [Chojnicki 1993, s. 67–74; 1996;].

Stąd też dla potrzeb niniejszej pracy region będzie utożsamiany z obszarem administracyjnym według przyjętej w Unii Europejskiej metodologii klasyfikacji jednostek terytorialnych NUTS (Nomenklatura Jednostek Terytorialnych do Celów Statystycznych)¹. Wspólna klasyfikacja została ustanowiona w celu zbierania, opracowywania i rozpowszechniania na obszarze Unii porównywalnych danych dla określonych statystyk regionalnych (na przykład z zakresu rachunków regionalnych, demografii, rynku pracy i społeczeństwa informacyjnego). Klasyfikacja NUTS służy również kształtowaniu regionalnej polityki krajów Unii Europejskiej i jest niezbędna do przeprowadzania analiz stopnia rozwoju społeczno-gospodarczego regionów.

Podstawowe zasady klasyfikacji NUTS obejmują:

- hierarchiczność – klasyfikacja NUTS dzieli każde państwo członkowskie na jednostki terytorialne poziomu NUTS 1, z których każda dzieli się na jednostki terytorialne poziomu NUTS 2, a te z kolei dzielą się na jednostki terytorialne poziomu NUTS 3; dana jednostka terytorialna może jednak reprezentować kilka poziomów NUTS,
- podział administracyjny – jednostki administracyjne istniejące w ramach państw członkowskich stanowią pierwsze kryterium stosowane dla określenia jednostek terytorialnych, przy czym „jednostka administracyjna” oznacza obszar geograficzny z władzami administracyjnymi uprawnionymi do

¹ Metodologia ta obowiązuje w krajach Unii Europejskiej zgodnie z Rozporządzeniem (WE) nr 1059/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 maja 2003 roku.

258 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

- podjmowania decyzji administracyjnych i politycznych dla tego obszaru w obrębie prawnych i instytucjonalnych ram państwa członkowskiego.
- kryterium ludnościowe – dla jednostek administracyjnych kryterium ludnościowe wyznaczane jest na podstawie średniej wielkości danej klasy jednostek administracyjnych w państwie członkowskim, która będzie się mieścić w granicach stanu ludności dla określonego poziomu NUTS.

W związku z przyjętymi zasadami klasyfikacja NUTS wyodrębnia w Polsce terytorialne, hierarchicznie powiązane jednostki na trzech poziomach: regiony (NUTS 1 – od 3 do 7 mln mieszkańców), województwa (NUTS 2 – od 800 000 do 3 mln mieszkańców) i podregiony (NUTS 3 – 150 000 do 800 000 mieszkańców), z których dwa stanowią jednostki nieadministracyjne.

Warto też zaznaczyć, że w badaniach empirycznych brane jest pod uwagę ujęcie socjologiczne regionu, według którego jest on synonimem zbiorowości regionalnej, której istotą jest „mniej lub bardziej rozwinięte poczucie odrębności i więzi, wynikającej z emocjonalnego stosunku do zamieszkiwanego obszaru” [Madej 1998, s. 7].

Ujęcie administracyjne i socjologiczne mogą się więc sprowadzić do analizy na poziomie województw, które z jednej strony dostarczają bogatych źródeł statystycznych do prowadzenia badań empirycznych, a z drugiej – stanowią w większym bądź mniejszym zakresie obszar jednoci kulturowej.

5.1.2. Analiza skupień polskich województw

Analizę skupień polskich województw przeprowadzono w celu dokonania wyboru obszarów podobnych do siebie od strony funkcjonowania regionalnych rynków pracy. Wskaźnikami, które przyjęto za przejawy dobrego lub złego funkcjonowania rynku pracy, były:

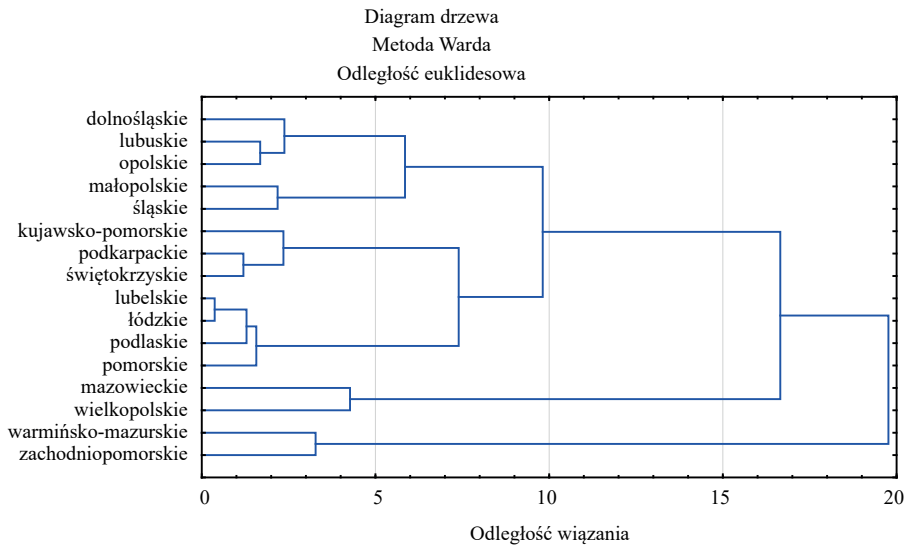
- a) stopa bezrobocia rejestrowanego,
- b) wskaźnik zatrudnienia ogółem,
- c) wskaźnik aktywności zawodowej ogółem.

Wykorzystane dane dotyczyły 2012 roku i pochodziły z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Analiza skupień ma na celu grupowanie obiektów (w naszym przypadku województw). Obiekty tworzące jedną grupę są do siebie podobne, natomiast różnią się od obiektów przydzielonych do innych grup. Podobieństwo to oceniane jest na podstawie zestawu cech diagnostycznych.

W prezentowanym badaniu wykorzystano metodę grupowania hierarchicznego, a w jego ramach – metodę aglomeracji Warda. Połączenie (lub podzielenie) obiektów w określone grupy wynikało z podobieństwa między cechami opisanego odległością euklidesową. Wyniki przeprowadzonych badań przedstawia dendrogram na rysunku 5.1.

Rysunek 5.1. wskazuje, że istnieją trzy grupy obszarów najbardziej zbliżonych do siebie. Pierwszą grupę stanowią woj. warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie.



Rysunek 5.1. Dendrogram powiązań między województwami

skie (z najtrudniejszymi rynkami pracy), drugą – wielkopolskie i mazowieckie (z najbardziej rozwiniętymi rynkami pracy), a kolejną pozostałe województwa Polski. Przyglądając się bliżej powiązaniom przedstawionym na dendrogramie, można dodatkowo podzielić grupę trzecią na dwie kolejne podgrupy. Do grupy lepiej rozwiniętych rynków pracy zaliczymy woj. dolnośląskie, lubuskie, opolskie, małopolskie i śląskie, a do grupy słabiej rozwiniętych rynków pracy – kujawsko-pomorskie, podkarpackie, świętokrzyskie, lubelskie, łódzkie, podlaskie i pomorskie. Problematiczne jest przy tym pomorskie, gdzie obserwujemy niską – na tle kraju – stopę bezrobocia (13,4% w 2012 roku) i wysoki wskaźnik zatrudnienia (50,2% w 2012 roku), ale niższą aktywność zawodową (55,5% w 2012 roku) niż na przykład w województwie świętokrzyskim (57,1%), podkarpackim czy kujawsko-pomorskim (56,3%) – klasyfikowanymi jako trudne rynki pracy.

Analiza skupień nie pozwoliła zatem na udzielenie jednoznacznej odpowiedzi na pytanie o podział polskich województw na dwie równe, w miarę homogeniczne grupy. Dlatego do przeprowadzenia dalszych badań wykorzystano jedynie stopę bezrobocia w 2012 roku i na jej podstawie podzielono Polskę na dwie grupy, obie z pięcioma województwami, w sposób następujący:

- a) regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy – woj. kujawsko-pomorskie, podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie (kolejność alfabetyczna),
- b) regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy – woj. małopolskie, mazowieckie, pomorskie, śląskie i wielkopolskie.

5.1.3. Zakres i charakterystyka przedmiotu badań

Kolejnym krokiem badawczym było postawienie hipotezy badawczej, w ramach której przyjęto, że wybrane wskaźniki ilościowe, takie jak:

- przeciętne realne wynagrodzenie w sektorze przedsiębiorstw,
- wskaźnik *gender gap* rozumiany jako różnica w aktywności zawodowej między mężczyznami a kobietami,
- wskaźnik Kaitza obliczony jako stosunek płacy minimalnej do przeciętnej,
- wskaźnik różnic sektorowych oparty na stosunku liczby pracujących i wysokości płac w sektorze prywatnym do liczby zatrudnionych i wysokości wynagrodzeń otrzymywanych w sektorze publicznym,
- stosunek wysokości zasiłku dla bezrobotnych do średniej płacy,

wpływają na zmiany aktywności zawodowej, zatrudnienia lub bezrobocia na regionalnych rynkach pracy.

Badanie zostało oparte na danych rocznych dla lat 2003–2012. Źródłem surowych danych statystycznych wykorzystywanych w badaniu były wskaźniki zaczerpnięte z Banku Danych Lokalnych Głównego Urzędu Statystycznego w Warszawie.

Do przeprowadzenia badań wybrano następujące wskaźniki:

- Jako zmienną objaśnianą:
 - a) w modelu I – wskaźnik aktywności zawodowej ogółem (model ten nazwano modelem aktywizacji zawodowej),
 - b) w modelu II – wskaźnik zatrudnienia ogółem (model zatrudnienia),
 - c) w modelu III – stopę bezrobocia rejestrowanego (model bezrobocia).
- W każdym modelu jako zmienne objaśniające wykorzystano:
 - przeciętne realne wynagrodzenie pracowników w sektorze przedsiębiorstw, wyznaczone jako przeciętne wynagrodzenie nominalne brutto skorygowane o wskaźnik cen towarów i usług konsumpcyjnych (CPI),
 - wskaźnik *gender gap* obliczony jako różnica między aktywnością zawodową mężczyzn i kobiet,
 - wskaźnik Kaitza rozumiany jako stosunek płacy minimalnej do płacy przeciętnej,
 - wskaźnik różnic sektorowych obliczony jako stosunek liczby pracujących i wysokości płac w sektorze prywatnym do liczby pracujących i wysokości płac w sektorze publicznym,
 - wskaźnik motywacyjnej funkcji zasiłków rozumiany jako relacja zasiłku dla bezrobotnych do płacy średniej.

W prezentowanym badaniu nie ujęto najczęściej wykorzystywanych w badaniach instytucjonalnych takich wskaźników, jak: stopień uzwiązkowienia, prawna ochrona zatrudnienia (EPL) czy klin podatkowy. Wynikało to z braku odpowiedniej dostępności danych na poziomie regionu. Uwzględniono natomiast nowe ujęcie badań nad instytucjami rynku pracy polegające na doborze wskaźników, które mają ukazać uwarunkowania instytucjonalne funkcjonowania regionalnych rynków pracy

w Polsce. W przypadku *gender gap* będą to działania z zakresu polityki prorodzinnej i społecznej, a także systemy wartości wpływające na chęć kobiet do podejmowania aktywności zawodowej. Z kolei wskaźnik Kaitza lepiej oddaje motywacyjną i kosztową funkcję płacy minimalnej niż sama wysokość tej płacy (wykorzystywana w większości badań instytucjonalnych). Natomiast porównanie liczby pracujących i zarobków w sektorze prywatnym w stosunku do sektora publicznego ukazuje różnice sektorowe oraz uwzględnia rozwój tych sektorów, który uzależniony jest od działalności grup interesu, zmian prawa czy polityki państwa. W badaniu wykorzystano też stosunek wysokości zasiłków dla bezrobotnych do płacy przeciętnej, przyjmując, że jest to instytucja polityki rynku pracy, która może w pewnych regionach pełnić funkcję demotywacyjną w zakresie poszukiwania pracy.

W przypadku wszystkich uwzględnianych wskaźników surowe zmienne zostały zamienione na logarytmy naturalne w celu zapewnienia stacjonarności. Ze względu na wykorzystanie danych rocznych nie była potrzebna dodatkowa procedura dekompozycji sezonowej. W celu zapewnienia stabilności modelu zastosowano pierwsze różnice logarytmu.

Ponadto badanie przeprowadzono dla trzech paneli:

- a) wszystkich województw w Polsce,
- b) regionów ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy (woj. kujawsko-pomorskie, podkarpackie, świętokrzyskie, warmińsko-mazurskie i zachodniopomorskie),
- c) regionów z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy (woj. małopolskie, mazowieckie, pomorskie, śląskie i wielkopolskie).

W pierwszej kolejności podsumowano właściwości statystyczne zmiennych modelu (por. dane tabeli 5.1 dla zmiennych wyrażonych jako logarytmy naturalne indeksów jednopodstawowych (rok 2003 = 100) oraz tabeli 5.2 dla zmiennych wyrażonych jako pierwsze różnice logarytmu). Zmiana na przyrosty ujednotacza obserwacje dla województw, czego nie można zrobić dla poziomów ze względu na występowanie trendów².

Oszacowanie rozkładu gęstości dla pierwszych przyrostów przedstawiono na rysunkach 5.2–5.4.

Obserwując statystyki opisowe zmiennych wyrażonych jako pierwsze różnice logarytmu, zauważamy istotne zróżnicowanie w wartości średnich i mediany dla bezrobocia pomiędzy regionami z dobrze i słabo rozwiniętymi rynkami pracy.

² Ponadto dane pierwotne prezentowane są w różnych jednostkach (indeks, stopa), wobec czego pokazanie statystyk opisowych dla poziomów może być mylące. Jednocześnie większość zmiennych jest niestacjonarna, stąd też wartości statystyk opisowych (a bardziej dokładnie momentów centralnych) będą funkcją czasu. Dodatkowo, jednym z głównych zadań było pokazanie zależności przyczynowych w sensie Grangera, te zaś koniecznie należy badać przy założeniu stacjonarności. Stąd też statystyki opisowe omówione są bliżej dla przyrostów. Pierwsze przyrosty są w przypadku zmiennych rocznych tożsame ze stopami wzrostu, a dynamika stóp wzrostu stanowi podstawowy problem ekonomii.

262 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

Tabela 5.1. Statystyki opisowe zmiennych wyrażonych jako logarytmy naturalne indeksów jednopodstawowych (rok 2003 = 100)

Zmienna		Średnia	Mediana	Odchylenie standardowe	Skośność	Kurtoza
Aktywność zawodowa	całość	4,604	4,605	0,034	0,667	0,834
	RR	4,603	4,604	0,028	0,123	-0,462
	RS	4,601	4,591	0,045	0,918	0,232
Zatrudnienie	całość	4,693	4,689	0,066	0,106	-1,197
	RR	4,684	4,685	0,063	0,146	-1,224
	RS	4,690	4,694	0,065	-0,023	-1,219
Bezrobocie	całość	4,298	4,345	0,275	-0,453	-0,515
	RR	4,145	4,093	0,289	0,107	-0,754
	RS	4,449	4,445	0,182	-0,302	-0,153
Płace realne	całość	4,828	4,835	0,160	-0,031	-1,450
	RR	4,833	4,851	0,160	-0,091	-1,457
	RS	4,814	4,813	0,156	-0,010	-1,506
<i>Gender gap</i>	całość	4,702	4,698	0,097	0,319	-0,432
	RR	4,695	4,711	0,083	-0,017	-0,923
	RS	4,710	4,695	0,099	0,503	-0,148
Wskaźnik Kaitza	całość	4,646	4,614	0,069	0,279	-1,227
	RR	4,645	4,607	0,073	0,300	-1,153
	RS	4,658	4,631	0,070	0,266	-1,564
Różnice sektorowe	całość	4,722	4,692	0,113	0,963	0,301
	RR	4,734	4,715	0,118	0,890	0,049
	RS	4,702	4,685	0,105	1,533	2,660
Zasiłki dla bezrobotnych w stosunku do przeciętnych płac	całość	4,526	4,559	0,081	-0,830	-0,738
	RR	4,525	4,558	0,084	-0,786	-0,787
	RS	4,538	4,569	0,078	-0,905	-0,723

Objaśnienia: całość – wszystkie województwa; RR – regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy (niską stopą bezrobocia); RS – regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy (wysoką stopą bezrobocia).

Źródło: obliczenia własne.

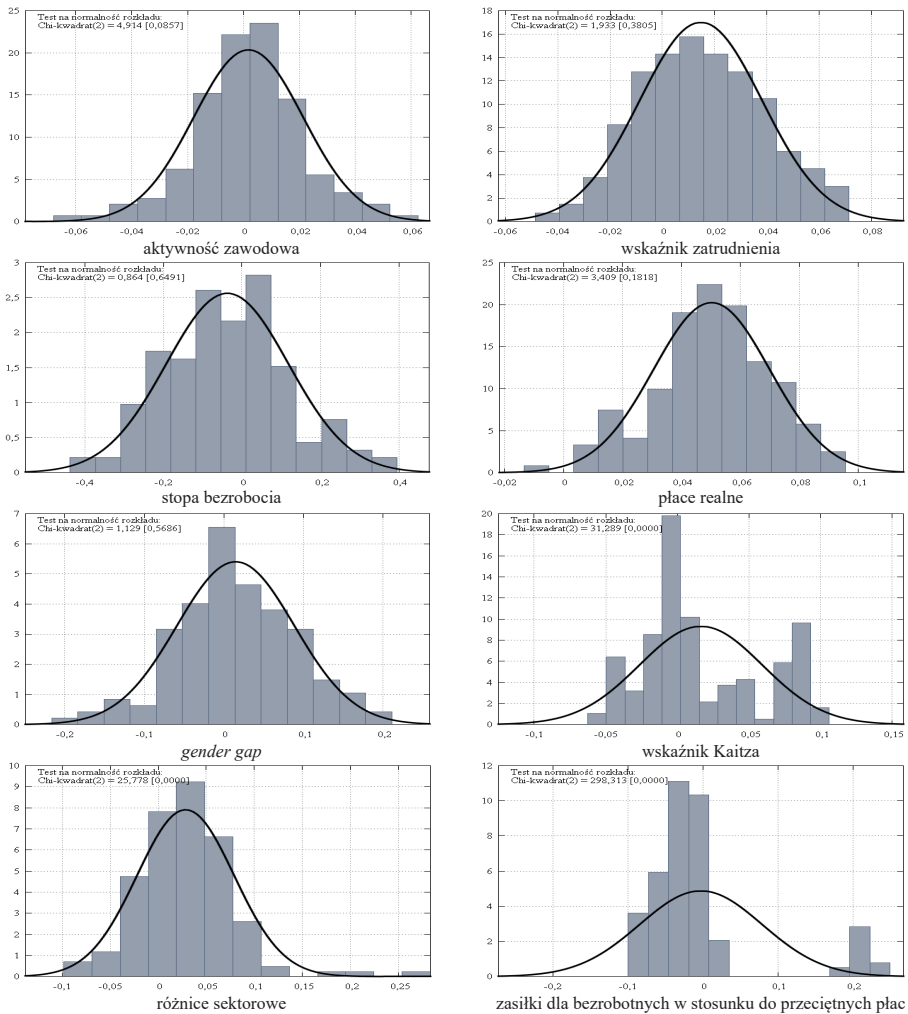
Tabela 5.2. Statystyki opisowe zmiennych wyrażonych jako pierwsze różnice logarytmu

Zmienna		Średnia	Mediana	Odchylenie standardowe	Skośność	Kurtoza
Aktywność zawodowa	całość	0,002	0,003	0,020	-0,136	0,724
	RR	0,002	0,004	0,018	0,432	0,436
	RS	0,001	0,002	0,023	-0,613	0,589
Zatrudnienie	całość	0,015	0,014	0,023	0,065	-0,587
	RR	0,014	0,015	0,022	0,082	-0,553
	RS	0,014	0,010	0,026	0,128	-0,973
Bezrobocie	całość	-0,037	-0,032	0,156	0,176	-0,173
	RR	-0,055	-0,079	0,184	0,372	-0,287
	RS	-0,020	-0,011	0,128	0,110	-0,535
Płace realne	całość	0,050	0,051	0,020	-0,343	-0,104
	RR	0,050	0,051	0,020	-0,336	-0,790
	RS	0,048	0,049	0,020	-0,573	0,612
<i>Gender gap</i>	całość	0,015	0,013	0,074	-0,060	0,223
	RR	0,014	0,014	0,072	0,616	0,389
	RS	0,017	0,007	0,077	-0,137	-0,324
Wskaźnik Kaitza	całość	0,016	0,002	0,043	0,524	-0,899
	RR	0,017	0,002	0,044	0,542	-0,989
	RS	0,018	0,004	0,041	0,552	-0,799
Różnice sektorowe	całość	0,028	0,032	0,050	1,069	3,853
	RR	0,028	0,032	0,040	0,325	-0,443
	RS	0,023	0,031	0,051	0,779	2,812
Zasiłki dla bezrobotnych w stosunku do przeciętnych płac	całość	-0,003	-0,024	0,082	1,944	2,782
	RR	-0,002	-0,026	0,085	1,977	2,813
	RS	-0,001	-0,021	0,082	1,954	2,791

Objaśnienia: jak do tabeli 5.1.

Źródło: obliczenia własne.

264 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

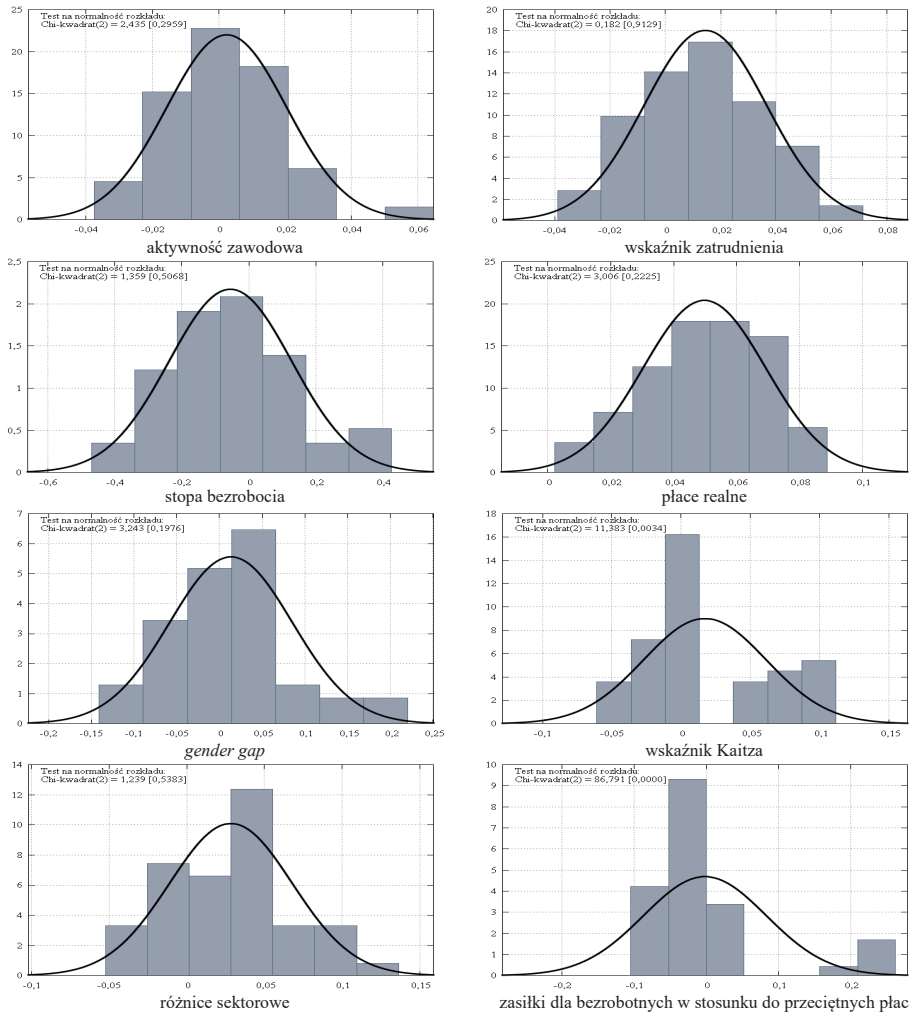


Rysunek 5.2. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla wszystkich województw

Źródło: obliczenia własne.

Różnice w odchyleniu standardowym pokazują też niejednorodność regionalnych rynków pracy w Polsce.

Bliższe spojrzenie na rysunki 5.2, 5.3 i 5.4 wskazuje też na dwie inne specyficzne cechy regionalnych rynków pracy. Zwróćmy uwagę na różnice w skośności dla aktywności zawodowej (w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy 0,432,



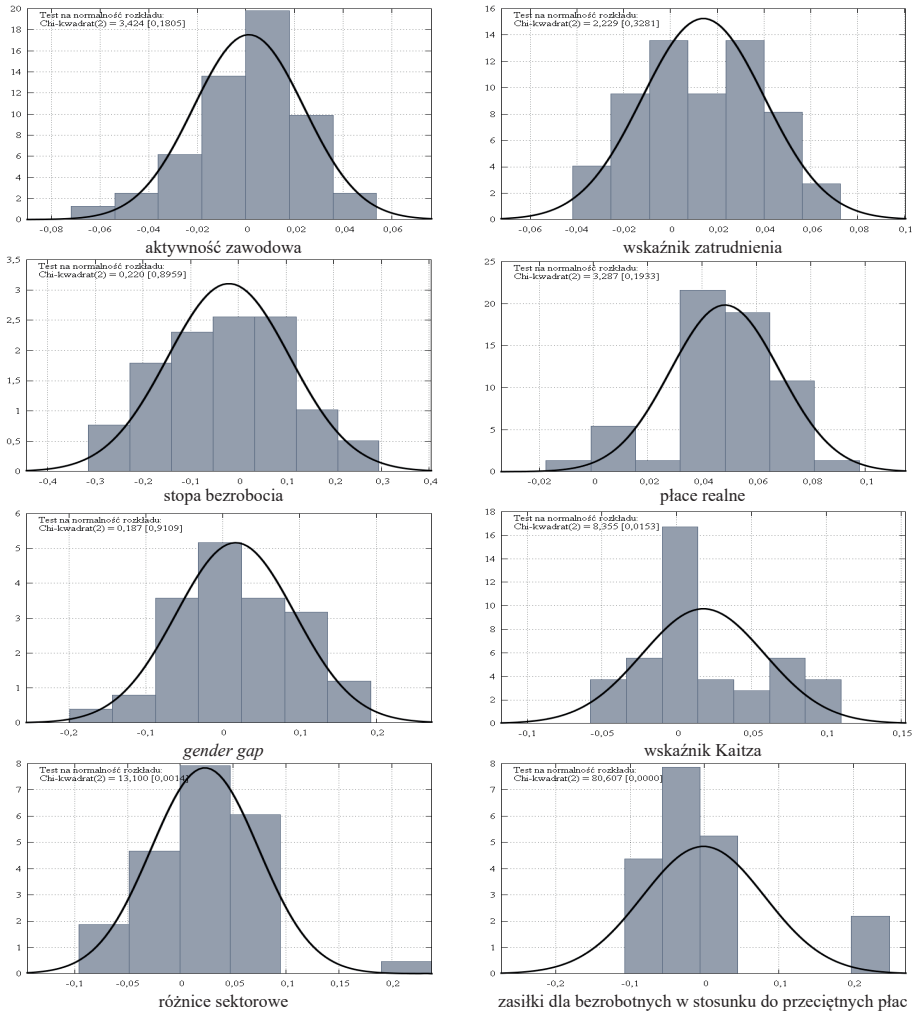
Rysunek 5.3. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy

Źródło: obliczenia własne.

a w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy $-0,613$) i dla różnic sektorowych (w regionach z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy $0,325$, a w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy $0,779$).

Innym interesującym zjawiskiem jest też duża kurtoza dla wskaźnika Kaitza ($-0,989$) i różnic sektorowych ($2,812$) w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami

266 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.4. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy

Źródło: obliczenia własne.

pracy oraz różnice w kurtozie dla zatrudnienia między regionami z dobrze ($-0,553$) a słabo rozwiniętymi rynkami pracy ($-0,973$), dla bezrobocia (odpowiednio: $-0,287$ i $-0,535$) oraz dla *gender gap* (odpowiednio: $0,389$ i $-0,324$).

Jak wiadomo, kurtoza określa rozmieszczenie i koncentrację wartości (zbiorowości) w pobliżu średniej. Im wyższa kurtoza, tym większe skupienie zbiorowo-

ści wokół wartości średniej, co wyraża się większą smukłością krzywej rozkładu. Mamy wtedy do czynienia z rozkładem leptokurtycznym. Mała jej wartość daje efekt odwrotny, czyli większy rozrzut wartości, słabą koncentrację i, co za tym idzie, spłaszczenie krzywej liczebności (rozkład platykurtyczny). Jest to szczególnie ważne w wypadku badań regionalnych, bo już na wstępie widać, że wysoka wartość kurtozy i rozkład leptokurtyczny wskazują na duże regionalne zróżnicowanie badanych obszarów.

5.1.4. Organizacja i metodyka przeprowadzonych badań

W celu zweryfikowania przyjętej hipotezy badawczej przeprowadzono dwa badania – testy przyczynowości w sensie Grangera oraz analizę reakcji na impuls. Analiza reakcji na impuls określająca czułość poszczególnych zmiennych na różnorakie zaburzenia systemu jest uzupełnieniem analiz o zasięgu i kierunku wpływu, jakie mają jedne zmienne na drugie (badanie przyczynowości).

Uzasadniając wybór metody badawczej, podkreślić należy, że obie metody są powszechnie znane, a panelowe modelowanie VAR, na którym oparto analizy *impulse-reponse*, szczególnie nadaje się do badań regionalnych. W przypadku analiz regionalnych mamy bowiem do czynienia z małą liczbą obserwacji przy dużej liczbie województw. Stąd też wybór metod panelowych. Ponadto analiza istotności wartości funkcji reakcji w metodzie *impluse-response* może być interpretowana w sposób zbliżony do testów przyczynowości w sensie Grangera.

Na pierwszym etapie badań przeprowadzono testy przyczynowości w sensie Grangera [Granger 1969, s. 424–438] w celu określenia potencjalnych wyprzedzeń wskaźników objaśniających. Przeprowadzenie analizy przyczynowości w sensie Grangera ma na celu potwierdzenie związków między zmienną objaśnianą a zmiennymi objaśniającymi oraz określenie długości możliwych wyprzedzeń czasowych między zmiennymi objaśniającymi a zmienną objaśnianą. Inaczej zastosowanie testów przyczynowości pozwala na stwierdzenie, jaki jest kierunek wpływu poszczególnych zmiennych na siebie.

Ogólnie znaczenie „bycia przyczyną” przypisujemy treściom bliskim rozumienia „powodowania” lub „tworzenia”. W języku ekonometrii natomiast przyczynowość oznacza raczej przewidywanie niż tworzenie.

Na gruncie ekonometrii najpowszechniej stosowaną roboczą definicją przyczynowości jest definicja Grangera, która brzmi następująco: zmienna x jest przyczyną y w sensie Grangera (co oznaczamy $x \rightarrow y$), jeżeli bieżące wartości y można prognozować z większą dokładnością przy użyciu przeszłych wartości x niż bez ich wykorzystania, przy niezminionej pozostałej informacji. Można mówić też o natychmiastowej przyczynowości, oznaczanej jako $x \Rightarrow y$. Natychmiastowa przyczynowość istnieje, jeżeli bieżące y może być prognozowane lepiej przy użyciu bieżących i przeszłych wartości x , *ceteris paribus*. Należy też pamiętać, że testy przyczynowości są ściśle tylko wtedy, gdy zmienne są stacjonarne.

268 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

W analizie testów przyczynowości w sensie Grangera wykorzystano procedurę Sargenta [Sargent 1979, s. 8–15]. W procedurze tej w pierwszym kroku obliczamy:

$$y_t = \sum_{i=1}^k a_i y_{t-i} + \varepsilon_t \quad (1)$$

W drugim prowadzona jest regresja reszt z (1) względem zmiennej x :

$$\varepsilon_t = \sum_{i=1}^k \beta_i y_{t-i} + \sum_{i=1}^k \gamma_i y_{t-i} + \eta_t \quad (2)$$

Testowana hipoteza o braku przyczynowości w sensie Grangera od x do y ma postać:

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \dots = \beta_k = 0. \quad (3)$$

Do testowania hipotezy (3) wykorzystano procedurę ilorazu wiarygodności (ang. *likelihood ratio test*). Bieżąca wartość zmiennej y jest wyjaśniana przez jej przeszłe wartości oraz przeszłe wartości zmiennej x z opóźnieniami n okresów.

Hipoteza zerowa mówi o tym, że zmienna x nie jest przyczyną w sensie Grangera zmiennej y , czyli parametry $(\beta_1, \dots, \beta_k)$ są statystycznie nieistotne i przyjmują wartość zero.

Odrzucenie hipotezy zerowej ma miejsce wówczas, gdy uwzględnienie zmiennej niezależnej w równaniu (1) poprawia możliwość szacowania wartości zmiennej y , a zatem parametry $(\beta_1, \dots, \beta_k)$ są statystycznie istotne i różne od zera. W takim przypadku uważa się, że zmienna x jest przyczyną w sensie Grangera zmiennej y .

W analizowanych wariantach zmienną zależną y są przyrosty aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia, natomiast zmiennymi niezależnymi kolejno – przyrost płacy realnej, zmiana *gender gap*, zmiana indeksu Kaitza, zmiana w różnicach sektorowych i zmiana w stosunku wysokości zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych.

W badaniu testowano przyczynowość w sensie Grangera ze zmienną liczbą okresów n , kolejno od 2003 do 2012 roku. Do przeprowadzenia testów wykorzystano klasyczną metodę najmniejszych kwadratów i metodę efektów ustalonych. Następnie oszacowano model wektorowej autoregresji (ang. *vector autoregression*, VAR) w celu przeprowadzenia analizy *impulse-response*.

Model VAR³ został wprowadzony w 1980 roku przez Christophera Simsa, a jego ogólną postać dla zbioru K zmiennych $y_t = (y_{1t}, \dots, y_{Kt})'$ można zapisać następująco [Kusideł 2000b, s. 15–17; Lütkepohl 2004, s. 88]:

³ Model VAR – ogólny (niepoddany ograniczeniom) model wektorowej autoregresji – składa się z regresji każdej zmiennej bieżącej (nieopóźnionej) modelu względem wszystkich zmiennych modelu opóźnionych o pewną liczbę okresów. Ogólny bezwarunkowy model VAR zawierający dużą liczbę oszacowanych parametrów można zwykle zmniejszyć, usuwając te parametry, dla których

$$y_t = A_1 y_{t-1} + \dots + A_p y_{t-p} + \mu_t, \quad (4)$$

gdzie: A_i ($i = 1, \dots, p$) to macierze parametrów przy opóźnionych zmiennych wektora y_t , a μ_t to wektor stacjonarnych zakłóceń losowych mających niezależny rozkład normalny z zerową średnią i określoną wariancją Σ_μ .

Jednym z najpoważniejszych ograniczeń w wykorzystywaniu modeli VAR typu (4) jest częsta niemożność jednoznacznej interpretacji uzyskanych wyników. W celu dokonania takiej interpretacji wykorzystuje się zatem dodatkowe narzędzia, takie jak na przykład analiza reakcji na impuls.

O modelowaniu VAR zwykło się mówić, że oferuje narzędzia analizy empirycznej najmniej uzależnione od teorii ekonomii i jest pomostem między tradycyjną ekonometrią a modelami szeregów czasowych [Kusideł 2000c, s. 42; por. też Kusideł 2000a]. Brak konieczności nakładania warunków zerowych i przyjmowania podziału *ad hoc* na zmienne endo- i egzogeniczne czyni modelowanie VAR też szczególnie atrakcyjnym w obszarach słabo rozpoznanych przez teorię [Welfe 2000], a za taki należy uznać instytucjonalne podstawy kształtowania się rynku pracy⁴. Modele VAR są też często stosowane w analizach makroekonomicznych: w analizie inflacji i polityki monetarnej, w badaniach nad parytetem siły nabywczej oraz w analizach czynników wpływających na poziom płac i bezrobocia [Johansen i Juselius 1992, s. 169–210]. Właściwie, jak dowodzi Kusideł [2000c, s. 42], „obecnie trudno wskazać dziedzinę gospodarki, w której zastosowanie modeli VAR byłoby niemożliwe lub ograniczone. [...] Modele VAR można również zastosować do oceny rozwoju regionalnego. Co więcej, pewne narzędzia związane z tą metodologią wydają się specjalnie przystosowane do prowadzenia takich badań”.

Wniosek ten wynika z tego, że każda ze zmiennych użytych w modelu VAR występuje w roli zmiennej objaśnianej, a prawe strony równań nie odzwierciedlają (początkowo) żadnej struktury ekonomicznej, bowiem składają się z opóźnionych wartości zmiennych objaśnianych.

Analiza reakcji na impuls pozwala określić zmiany wartości wszystkich zmiennych modelu w odpowiedzi na zmianę (o wartość odchylenia standardowego) wybranej zmiennej [Staszewska-Bystrova 2009, s. 15]. Są to wartości oczekiwane warunkowe (warunkowane pozostałymi zmiennymi).

Inaczej, funkcja odpowiedzi na impuls pozwala stwierdzić, czy badany układ gospodarczy (reprezentujący poszczególne regiony lub różne zmienne jednego regionu) jest stabilny oraz ile czasu (jeśli w ogóle) zajmuje kolejnym zmiennym powrót do równowagi po jej zaburzeniu.

nie ma podstaw do odrzucenia hipotezy, że wszystkie są równe zero. Często takie testowanie zerowych warunków w modelu VAR dokonywane jest w kontekście analizy przyczynowości [Charemza i Deadman 1997 s. 157].

⁴ O metodologicznych podstawach modelowania VAR piszą między innymi Wojciech W. Charemza i Derek F. Deadman [1997].

Modele VAR powinny być szacowane dla zmiennych stacjonarnych. Nie przeprowadzono jednak testów ADF i KPSS w celu określenia stacjonarności badanych szeregów. Wystarczyło bowiem, aby w celu zapewnienia stabilności modelu zastosowano różnice przyrostów pierwszych zmiennych. Stacjonarność można również potwierdzić, obserwując reakcję poszczególnych zmiennych na szoki własne w analizach *impulse-response*. Analiza reakcji na impuls jest bowiem dodatkowo, obok analizy wpływu zaburzeń na system, dogodnym narzędziem badania stabilności systemu. Jeśli wartości funkcji odpowiedzi na impuls (ang. *impulse-reponse function*) są zbieżne, tzn. impuls nie jest w nieskończoność podtrzymywany przez zmienne, lecz tłumiony po kilku okresach, to modelowany system jest stabilny, a zmienne go tworzące są łącznie stacjonarne [Kusideł 2000c, s. 42–53]. Inaczej, jeżeli reakcje na szok własny wygasają – świadczy to o stacjonarności szeregów. Natomiast jeśli *impulse-response* daje wynik, który nie wygasa w długim okresie (na przykład powyżej 50 symulacji), mamy do czynienia albo z szeregiem niestacjonarnym z pierwiastkiem jednostkowym, albo z pierwiastkiem większym od 1 (w wartości bezwzględnej).

Oszacowano trzy odrębne modele VAR typu (4) i każdy z nich dla trzech różnych paneli (wszystkich województw, najlepiej rozwiniętych i słabo rozwiniętych rynków pracy).

W pierwszym modelu – oznaczanym dalej jako model I – starano się określić, w jakim stopniu zmiany dynamiki płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zmiany wysokości zasiłków dla bezrobotnych w stosunku do przeciętnych płac wpływają na zmiany dynamiki aktywności zawodowej. W skład tego modelu wchodziły zatem następujące zmienne: d_i *RealWages* (dynamika zmian realnych wynagrodzeń w ujęciu rok do roku), d_i *Gender* (dynamika zmian aktywności zawodowej wynikającej z różnic płciowych w ujęciu rok do roku), d_i *Kaitz* (dynamika zmian wskaźnika Kaitza w ujęciu rok do roku), d_i *Sektory* (dynamika zmian wskaźnika różnic w zatrudnieniu i płacach między sektorem prywatnym a publicznym w ujęciu rok do roku), d_i *Zasilek* (dynamika zmian relacji zasiłków dla bezrobotnych do przeciętnych płac w ujęciu rok do roku) i d_A (wskaźnik aktywnych zawodowo w ujęciu rok do roku).

W drugim modelu – oznaczanym dalej jako model II – starano się natomiast ocenić wpływ zmian dynamiki wybranych wskaźników na zmiany dynamiki zatrudnienia. W skład tego modelu wchodziły zatem następujące zmienne: d_i *RealWages*, d_i *Gender*, d_i *Kaitz*, d_i *Sektory*, d_i *zasilek* i d_Z (wskaźnik zatrudnienia w ujęciu rok do roku).

Analogicznie w modelu III zbadano wpływ zmian dynamiki wybranych wskaźników na zmiany dynamiki bezrobocia. W skład tego modelu wchodziły więc następujące zmienne: d_i *RealWages*, d_i *Gender*, d_i *Kaitz*, d_i *Sektory*, d_i *zasilek* i d_B (wskaźnik bezrobocia rejestrowanego w ujęciu rok do roku).

Liczba obserwacji dla wszystkich województw wynosiła 144, a w panelach z pięcioma wybranymi województwami – 45.

Tabela 5.3. Wartości kryteriów informacyjnych dla kolejnych testowanych opóźnień w modelu I, II i III – kryterium Schwartza (BIC)

Region	Testowany rząd opóźnień	KMNK	Efekty ustalone
Model I (aktywności zawodowej)			
Wszystkie województwa	1	-636,846	-566,453
	2	-555,812	-487,475
	3	-484,910	-426,731
Regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy	1	-202,011	-187,657
	2	-170,427	-156,037
	3	-142,442	-130,786
Regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy	1	-189,495	-173,114
	2	-168,431	-152,663
	3	-151,431	-140,763
Model II (zatrudnienia)			
Wszystkie województwa	1	-593,122	-533,198
	2	-487,641	-439,880
	3	-420,190	-374,538
Regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy	1	-183,141	-173,787
	2	-149,251	-144,809
	3	-128,228	-125,773
Regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy	1	-179,401	-165,049
	2	-142,666	-133,514
	3	-122,044	-118,364
Model III (bezrobocia)			
Wszystkie województwa	1	-109,692	-36,571
	2	-71,064	-5,071
	3	-60,773	9,621
Regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy	1	-18,696	-1,159
	2	-7,510	7,946
	3	-5,839	10,755
Regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy	1	-49,481	-33,591
	2	-38,068	-24,109
	3	-34,723	-19,280

Objaśnienia: KMNK – klasyczna metoda najmniejszych kwadratów.

Źródło: obliczenia własne.

272 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

Jednocześnie użyto oddzielnych modeli wektorowej autoregresji dla stopy aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia i jednej zmiennej instytucjonalnej. Uporządkowanie danych potwierdza założenie o istnieniu chwilowej przyczynowości, która podąża od płacy realnej, poprzez zmienną instytucjonalną (*gender gap*, wskaźnik Kaitza, sektory i zasiłki), do aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia.

Należy dodać, że szokom przypisanym do poszczególnych zmiennych można nadać określoną interpretację ekonomiczną. Impulsy dotyczące dynamiki płac realnych można interpretować jako szoki płacowe, a impulsy dotyczące wskaźnika Kaitza, *gender gap*, różnic sektorowych i zasiłków można traktować jako szoki wynikające ze zmian instytucji rynku pracy.

Nie założono oszacowania, czy odpowiedzi aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia na wstrząsy wybranych czynników instytucjonalnych są istotne, czy nieistotne na z góry określonym poziomie istotności. Zamiast tego założono empiryczne prawdopodobieństwo, że otrzymane odpowiedzi znacznie różnią się od zera, a następnie porównano te prawdopodobieństwa dla trzech grup regionów. Zastosowano przy tym metodę przedstawioną przez Lütkepöhla [2005] i obliczono prawdopodobieństwo dla pierwszej $k(K - 1)$ odpowiedzi, gdzie K oznacza liczbę zmiennych, a k jest długością opóźnień.

Tabela 5.4. Wyniki testów Doornika-Hansena oraz Jarque'a-Bera

Zmienna	Test Doornika-Hansena			Test Jarque'a-Bera		
	Całość	RR	RS	Całość	RR	RS
Aktywność zawodowa	4,914 $p = 0,086$	2,435 $p = 0,296$	3,424 $p = 0,181$	3,588 $p = 0,166$	1,754 $p = 0,416$	3,471 $p = 0,176$
Zatrudnienie	1,933 $p = 0,381$	0,182 $p = 0,913$	2,229 $p = 0,328$	2,165 $p = 0,339$	0,625 $p = 0,732$	1,896 $p = 0,388$
Bezrobocie	0,864 $p = 0,649$	1,359 $p = 0,507$	0,220 $p = 0,896$	0,921 $p = 0,631$	1,194 $p = 0,551$	0,627 $p = 0,731$
Płace realne	3,409 $p = 0,182$	3,006 $p = 0,223$	3,287 $p = 0,193$	2,891 $p = 0,236$	2,015 $p = 0,365$	3,163 $p = 0,206$
<i>Gender gap</i>	1,129 $p = 0,569$	3,243 $p = 0,198$	0,187 $p = 0,911$	0,385 $p = 0,825$	3,133 $p = 0,209$	0,338 $p = 0,845$
Wskaźnik Kaitza	31,289 $p = 0,000$	11,383 $p = 0,003$	8,355 $p = 0,015$	11,436 $p = 0,003$	4,033 $p = 0,133$	3,482 $p = 0,175$
Różnice sektorowe	25,778 $p = 0,000$	1,239 $p = 0,538$	13,101 $p = 0,001$	116,505 $p = 0,000$	1,160 $p = 0,560$	19,373 $p = 0,000$
Stosunek zasiłków do przeciętnych płac	298,313 $p = 0,000$	86,791 $p = 0,000$	80,607 $p = 0,000$	137,162 $p = 0,000$	44,160 $p = 0,000$	43,252 $p = 0,000$

Objaśnienia: jak do tabeli 5.1.

Źródło: obliczenia własne.

Oszacowany model został wybrany w wyniku minimalizacji kryterium Schwarza i sprawdzenia pod kątem stabilności. Wykorzystując zatem wartość kryteriów informacyjnych Schwarza, określono optymalną wielkość opóźnienia. Wyniki tej analizy przedstawiono w tabeli 5.3. Jednoznacznie wskazują one, że modele dla aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia powinny być szacowane dla pierwszego opóźnienia.

Dodatkowym problemem była konieczność odrzucenia hipotezy o normalności rozkładu reszt dla każdego modelu (przeprowadzono testy Doornika-Hansena oraz Jarque'a-Bera dla poszczególnych równań – tabela 5.4). Jak jednak zauważył Lütkepohl [2004, s. 46], brak normalności rozkładu reszt w przypadku modeli VAR nie musi mieć istotnego wpływu na wnioski wyprowadzane na podstawie modelu. Zdecydowano się zatem nie dokonywać dalszych zmian w otrzymanych modelach i przystąpić do sprawdzenia istotności oszacowanych wartości funkcji reakcji.

5.2. Wyniki badań empirycznych i ich interpretacja

5.2.1. Badanie przyczynowości w sensie Grangera

Interpretując otrzymane wyniki, należy pamiętać, że w standardowej interpretacji stosowanej w literaturze przedmiotu wykorzystuje się poziomy istotności 0,01, 0,05 i 0,1 (dopuszczalne w badaniach społecznych), które określają maksymalne dopuszczalne prawdopodobieństwo popełnienia błędu I stopnia. Wartość założonego poziomu istotności jest porównywana z obliczoną z testu statystycznego p -wartością. Jeśli p -wartość jest większa, oznacza to, że nie ma powodu do odrzucenia hipotezy zerowej, która zwykle stwierdza, że obserwowany efekt jest dziełem przypadku. Powszechnie w testach wykorzystuje się zatem prawdopodobieństwo nieistotności.

W prezentowanych modelach interesuje nas jednak bardziej samo prawdopodobieństwo istotności. Nie chodzi tu o to, czy coś występuje, czy nie, ale o to, z jakim prawdopodobieństwem można powiedzieć, że występuje. W tabelach 5.5–5.7 przedstawiono wartości prawdopodobieństwa, że dana zmienna jest przyczyną w sensie Grangera zmian aktywności zawodowej w modelu I, zatrudnienia w modelu II⁵ i bezrobocia w modelu III⁶. Nie odwołano się przez to bezpośrednio do powszechnie przyjętych poziomów istotności i nie określono, czy hipoteza zerowa o braku przyczynowości w sensie Grangera jest odrzucona, czy przyjęta. Należy jednak pamiętać, że według standardowego podejścia wszystkie przedstawione w tabelach 5.5–5.7 prawdopodobieństwa mniejsze od 0,998 oznaczałyby brak powodów do odrzucenia hipotezy zerowej.

⁵ Częściowe wyniki badania przyczynowości w sensie Grangera i dalej prezentowanej analizy reakcji na impuls z modelu I zawiera opracowanie Beaty Woźniak-Jęchorek [2016].

⁶ Częściowe wyniki badania przyczynowości w sensie Grangera i analizy reakcji na impuls z modelu II zawiera opracowanie Beaty Woźniak-Jęchorek [2015b].

Tabela 5.5. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu I (aktywizacji zawodowej)

Hipoteza	KMNK		Efekty ustalone	
	statystyka testu	prawdopodobieństwo	statystyka testu	prawdopodobieństwo
W panelu dla wszystkich województw				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	2,042	0,847	2,162	0,859
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,244	0,378	0,461	0,503
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	11,664	0,999*	12,081	0,999*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,752	0,614	0,118	0,269
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	2,520	0,888	2,215	0,863
W panelu dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	1,501	0,779	0,219	0,360
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,147	0,299	0,455	0,500
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	2,246	0,866	1,764	0,816
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,134	0,285	0,047	0,171
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,000	0,011	0,015	0,096
W panelu dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,586	0,556	1,393	0,762
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	0,038	0,154	0,013	0,092
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	2,087	0,851	2,618	0,894*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	2,724	0,901*	2,247	0,866
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera AKTYWNOŚCI ZAWODOWEJ	4,008	0,955*	4,042	0,956*

Gwiazdką zaznaczono prawdopodobieństwa większe niż 1 – 0,111.

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 5.6. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu II (zatrudnienia)

Hipoteza	KMNK		Efekty ustalone	
	statystyka testu	prawdopodobieństwo	statystyka testu	prawdopodobieństwo
W panelu dla wszystkich województw				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	9,257	0,998*	0,506	0,523
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	0,926	0,664	0,343	0,442
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	11,678	0,999*	26,505	1,000*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	15,325	1,000*	9,999	0,998*
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	0,017	0,103	1,856	0,827
W panelu dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	8,458	0,996*	1,646	0,800
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	3,596	0,942*	2,118	0,854
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	7,719	0,995*	16,864	1,000*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	6,294	0,988*	3,976	0,954*
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	0,037	0,153	0,497	0,519
W panelu dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	1,671	0,804	0,856	0,645
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	0,013	0,091	0,204	0,349
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	2,133	0,856	5,019	0,975*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	5,660	0,983*	4,325	0,962*
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera ZATRUDNIENIA	1,008	0,685	2,718	0,901*

Gwiazdką zaznaczono prawdopodobieństwa większe niż 1 – 0,111.

Źródło: obliczenia własne.

Tabela 5.7. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu III (bezrobocia)

Hipoteza	KMNK		Efekty ustalone	
	statystyka testu	prawdopodobieństwo	statystyka testu	prawdopodobieństwo
W panelu dla wszystkich województw				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,563	0,547	8,883	0,997*
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,752	0,614	0,164	0,314
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	30,738	1,000*	55,243	1,000*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	1,514	0,781	0,283	0,405
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	1,069	0,699	0,804	0,630
W panelu dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,219	0,360	0,989	0,680
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	3,544	0,940*	2,924	0,913*
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	13,001	1,000*	22,319	1,000*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	2,841	0,908*	2,516	0,887
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,354	0,448	0,240	0,376
W panelu dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy				
PŁACA jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,355	0,449	5,629	0,982*
GENDER jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,916	0,661	2,474	0,884
KAITZ jest przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	7,514	0,994*	16,332	1,000*
SEKTORY są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,008	0,071	0,315	0,425
ZASIŁKI są przyczyną w sensie Grangera BEZROBOCIA	0,157	0,308	0,118	0,269

Gwiazdką zaznaczono prawdopodobieństwa większe niż 1 – 0,111.

Źródło: obliczenia własne.

Podsumowując więc otrzymane wyniki⁷, zauważyć należy, że w modelu I na aktywność zawodową na obszarze całej Polski wpływa głównie wskaźnik Kaitza (z prawdopodobieństwem, że wskaźnik Kaitza jest przyczyną w sensie Grangera zmian aktywności zawodowej na poziomie 0,999). Z kolei analizując regiony z dobrze i słabo rozwiniętymi rynkami pracy, widzimy, że pojawiają się różnice (w regionach ze słabiej rozwiniętymi rynkami pracy oprócz wskaźnika Kaitza znaczenie ma też stosunek wysokości zasiłków do płac przeciętnych i wskaźnik różnic sektorowych oparty na stosunku liczby pracujących i wysokości płac w sektorze prywatnym do liczby zatrudnionych i wysokości wynagrodzeń otrzymywanych w sektorze publicznym,

W modelu II na obszarze całej Polski dla zatrudnienia znaczenie mają płace realne (z prawdopodobieństwem, że płace realne są przyczyną w sensie Grangera zmian zatrudnienia na poziomie 0,998), a także wskaźnik Kaitza i różnice sektorowe. Z kolei w przypadku dobrze rozwiniętych rynków pracy na zatrudnienie wpływają także różnice w aktywności ze względu na płeć. Natomiast w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy – „liczą się” wskaźnik Kaitza, różnice sektorowe i zasiłki dla bezrobotnych.

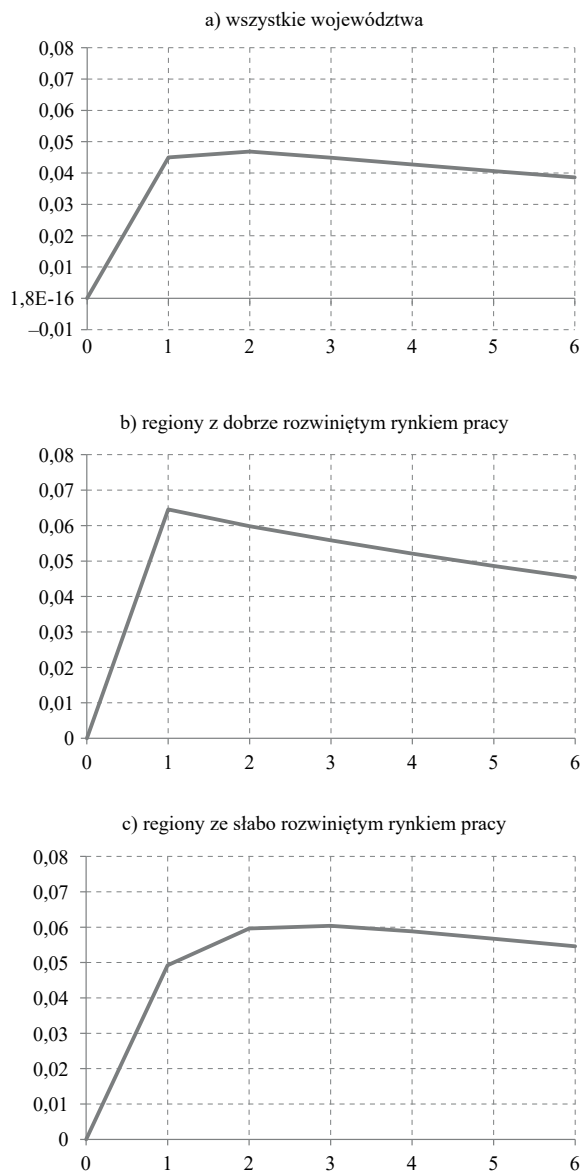
Z kolei w modelu III we wszystkich województwach mamy do czynienia z silnymi zależnościami bezrobocia od wskaźnika Kaitza (z prawdopodobieństwem, że wskaźnik Kaitza jest przyczyną w sensie Grangera zmian bezrobocia na poziomie równym 1). Dodatkowo w regionach z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy na bezrobocie wpływają luka między aktywnością zawodową mężczyzn i kobiet oraz różnice sektorowe, a w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy – poza płacą minimalną – „liczą się” też płace realne.

5.2.2. Badanie reakcji na impuls

Wykresy przedstawione na rysunkach 5.5–5.19 przedstawiają kolejno reakcję aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia na szoki w płacach realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnicach sektorowych i motywacyjnej funkcji zasiłków dla bezrobotnych. Horyzont analizy przyjęto na poziomie sześciu lat. Ciemną, grubą linią oznaczono oczekiwane zmiany dynamiki odpowiednio aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia.

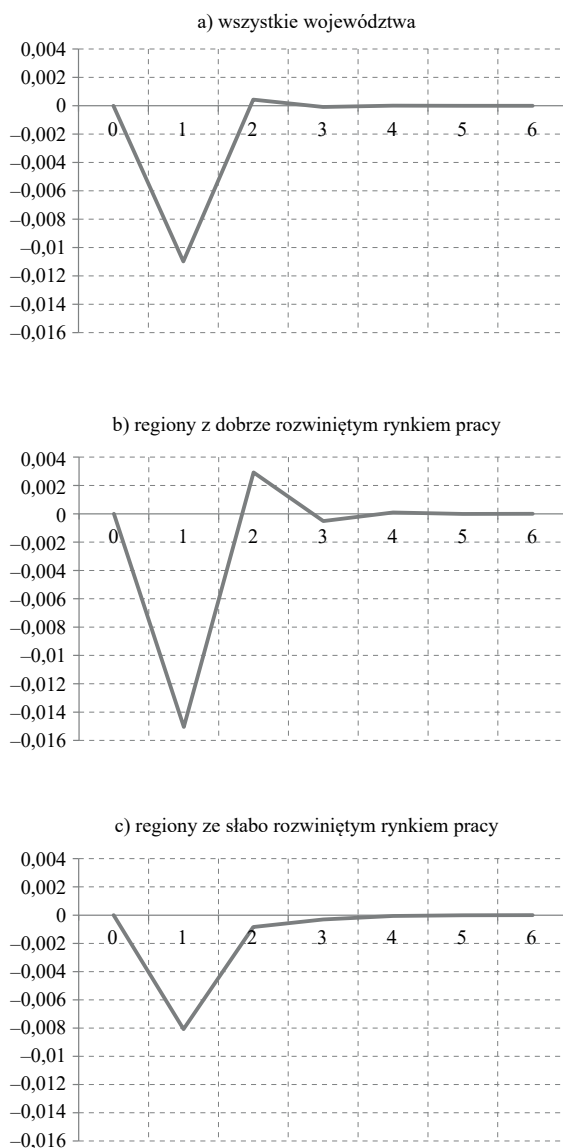
Analizy *impulse-response* i w ramach nich odpowiedzi na szoki własne (wyniki por. Aneks II) wskazują, że wszystkie szeregi spełniają kryterium stacjonarności. Uzyskane wyniki dowodzą przy tym, że reakcja aktywności zawodowej na szok w płacach realnych jest zdecydowanie mniejsza od odpowiedzi na szok we wskaźniku Kaitza. Jednocześnie reakcja na szok w płacach realnych długo wy-

⁷ Wyniki regresji aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i stosunku wysokości zasiłków dla bezrobotnych do średniej płacy dla trzech paneli (wszystkich województw, regionów z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy i regionów ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy) przedstawiono w Aneksie I.

Model I (aktywizacji zawodowej)

Rysunek 5.5. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź aktywności zawodowej na szok w płacach realnych

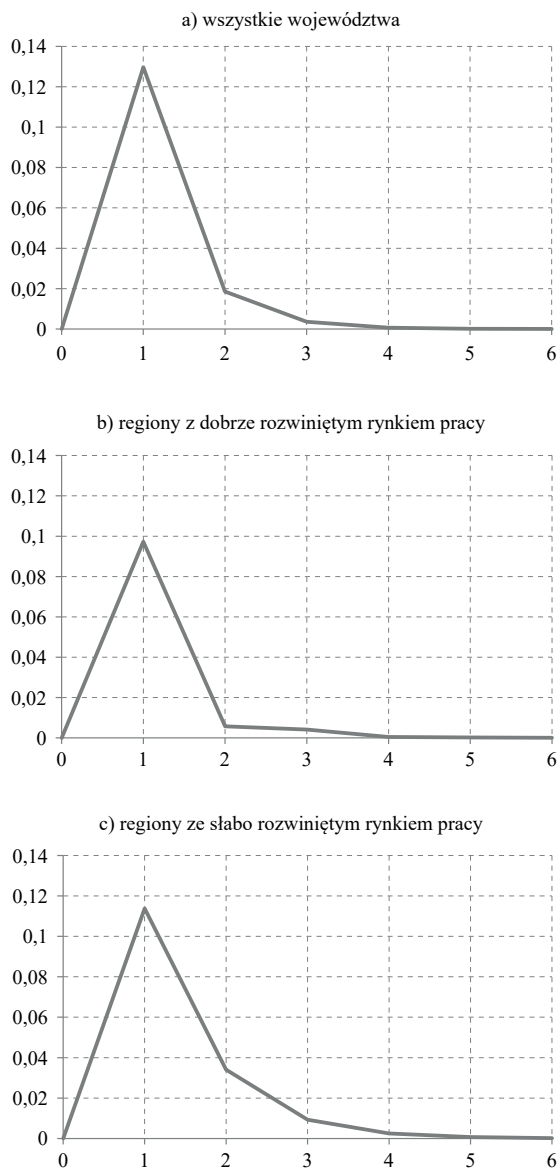
Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 5.6. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź aktywności zawodowej na szok w *gender gap*

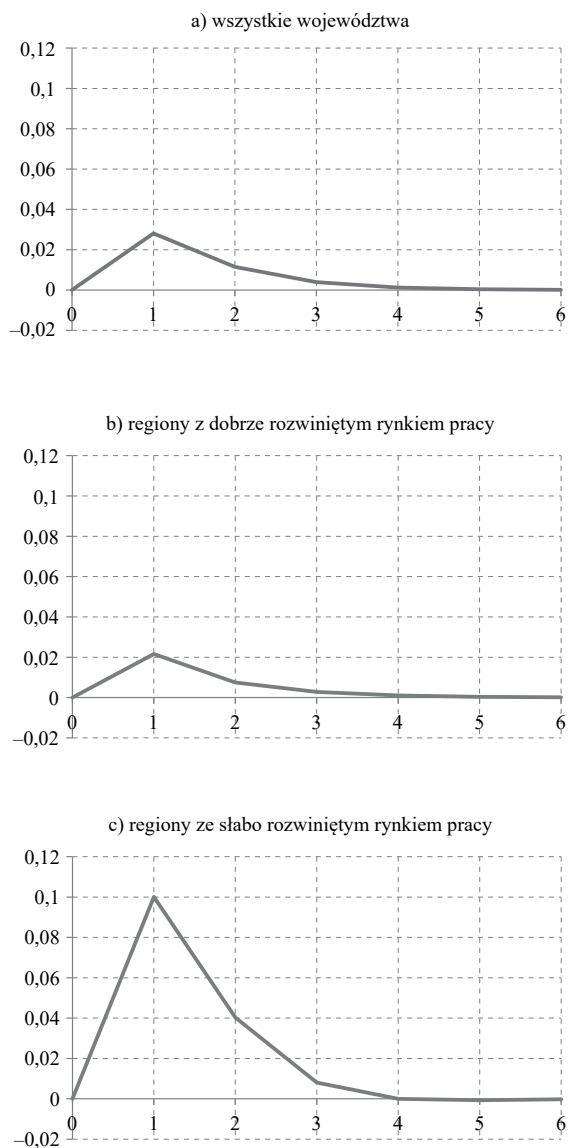
Źródło: obliczenia własne.

280 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.7. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku Kaitza

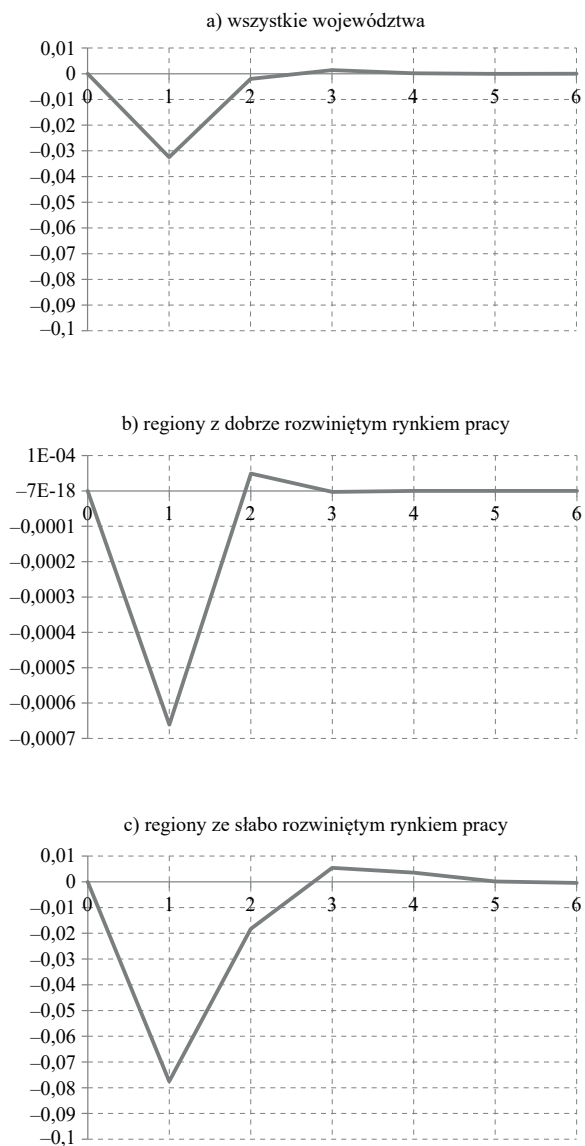
Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 5.8. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku różnic sektorowych

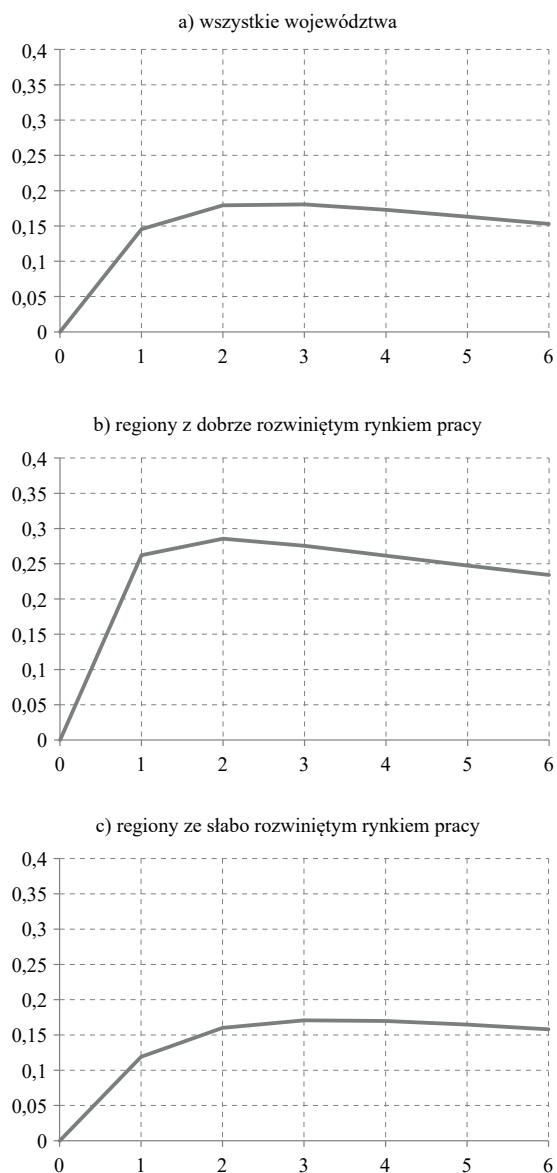
Źródło: obliczenia własne.

282 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.9. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku zasiłków

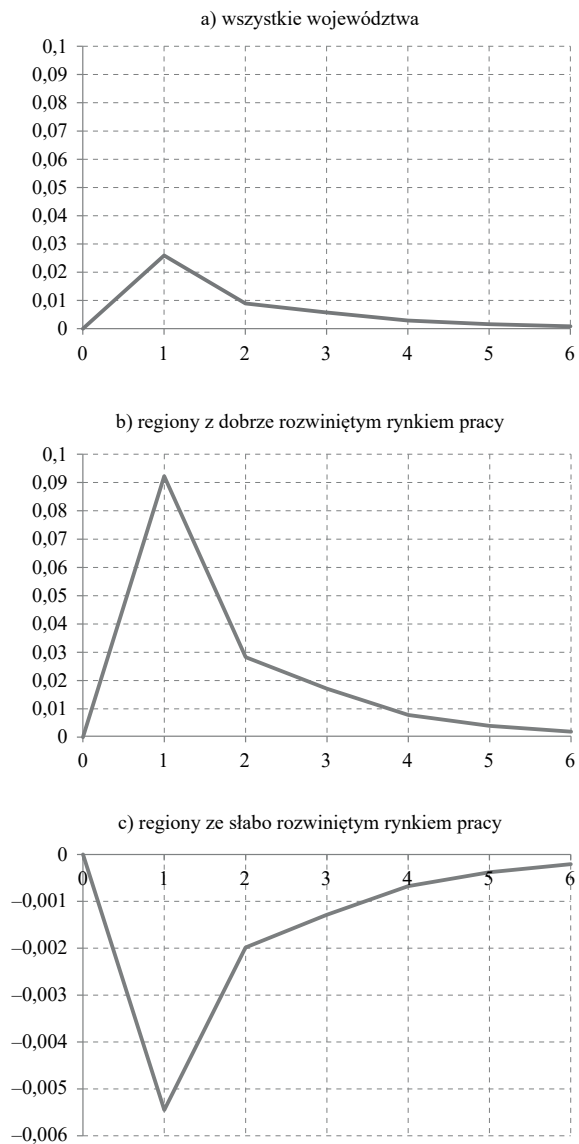
Źródło: obliczenia własne.

Model II (zatrudnienia)

Rysunek 5.10. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź zatrudnienia na szok w płacach realnych

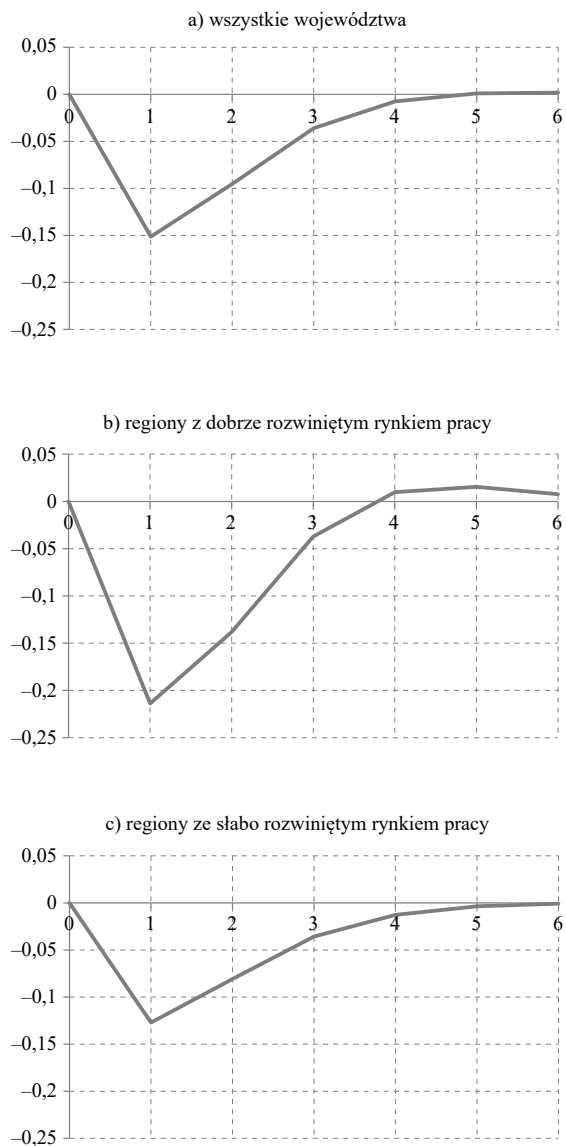
Źródło: obliczenia własne.

284 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.11. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź zatrudnienia na szok w *gender gap*

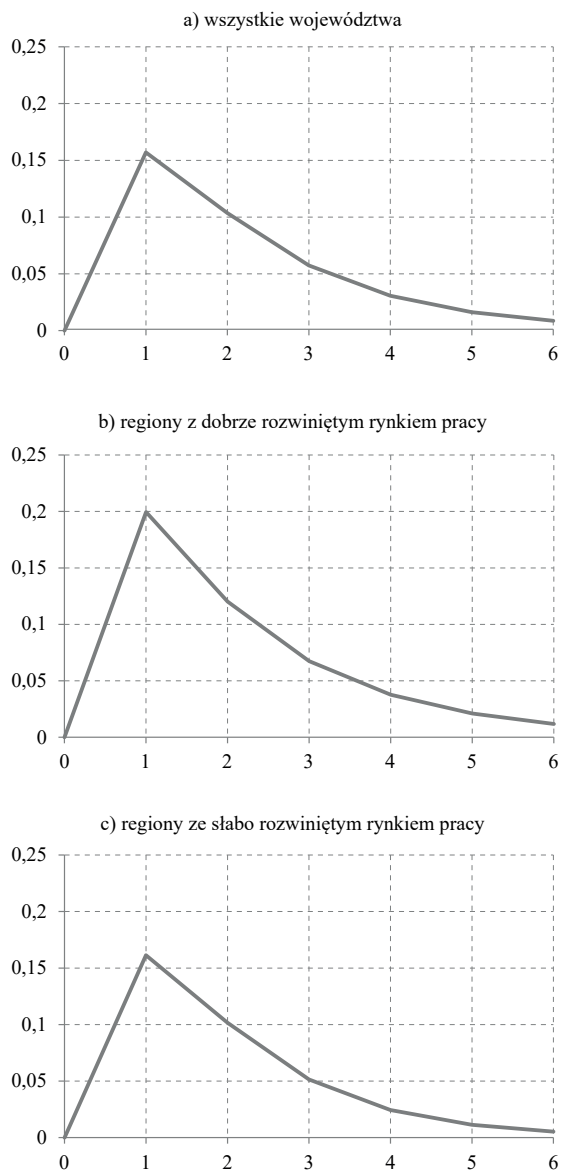
Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 5.12. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku Kaitza

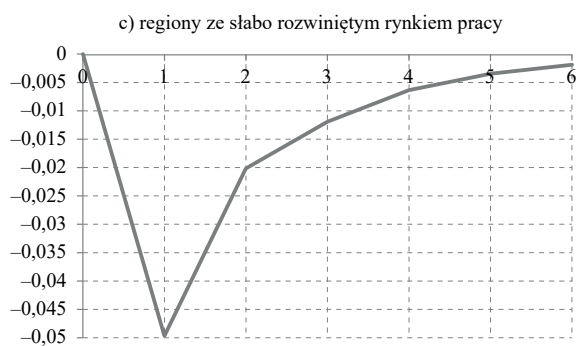
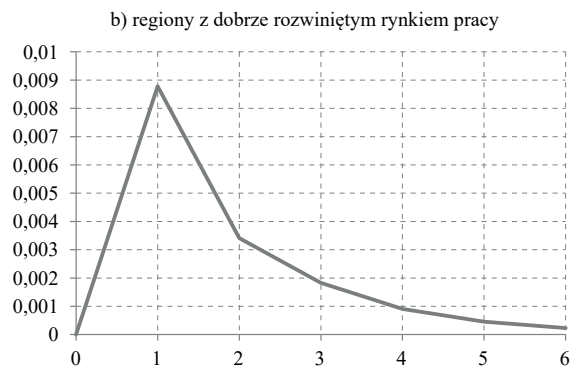
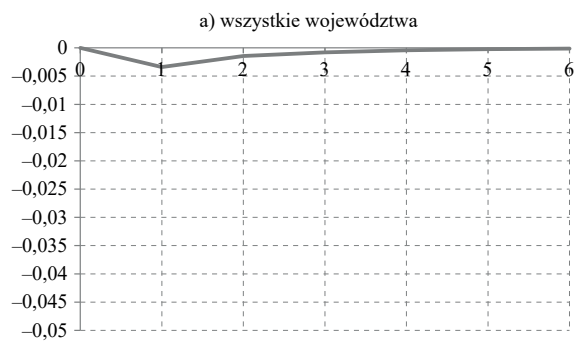
Źródło: obliczenia własne.

286 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



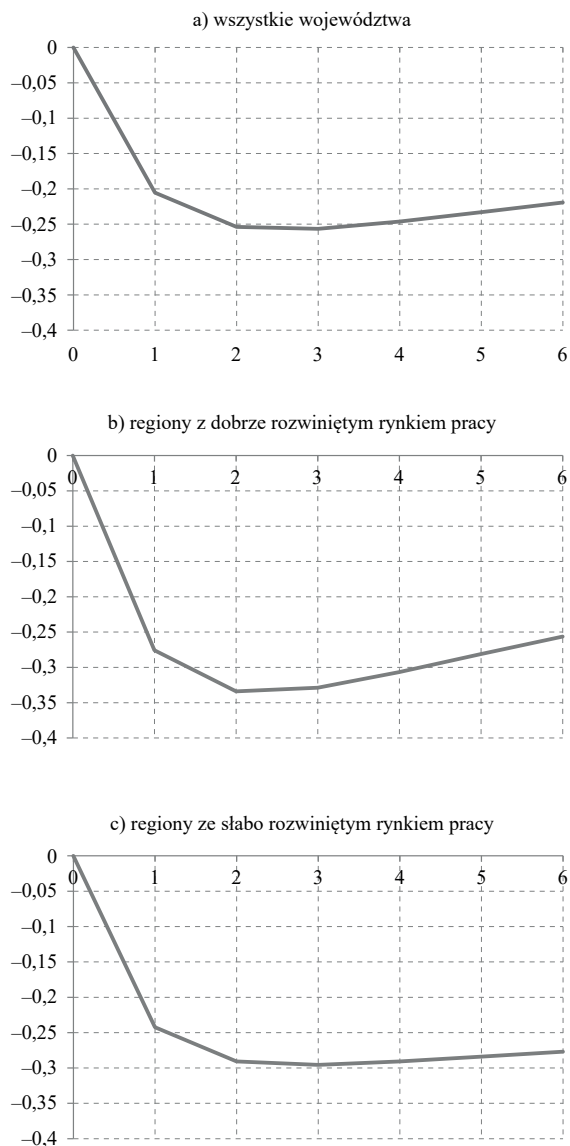
Rysunek 5.13. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku różnic sektorowych

Źródło: obliczenia własne.



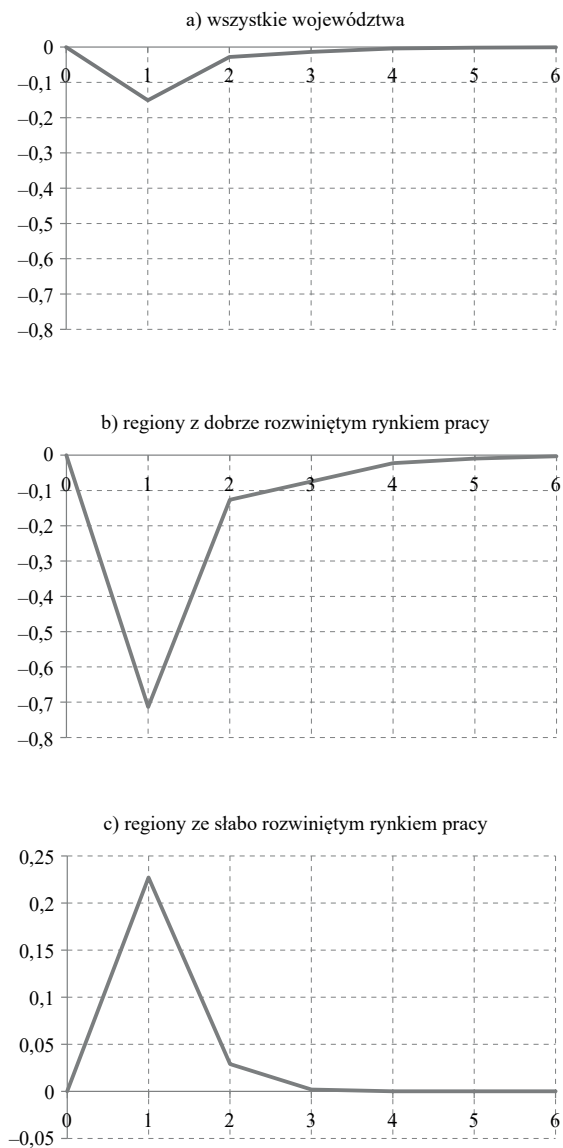
Rysunek 5.14. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku zasiłków

Źródło: obliczenia własne.

Model III (bezrobocia)

Rysunek 5.15. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź bezrobocia na szok w płacach realnych

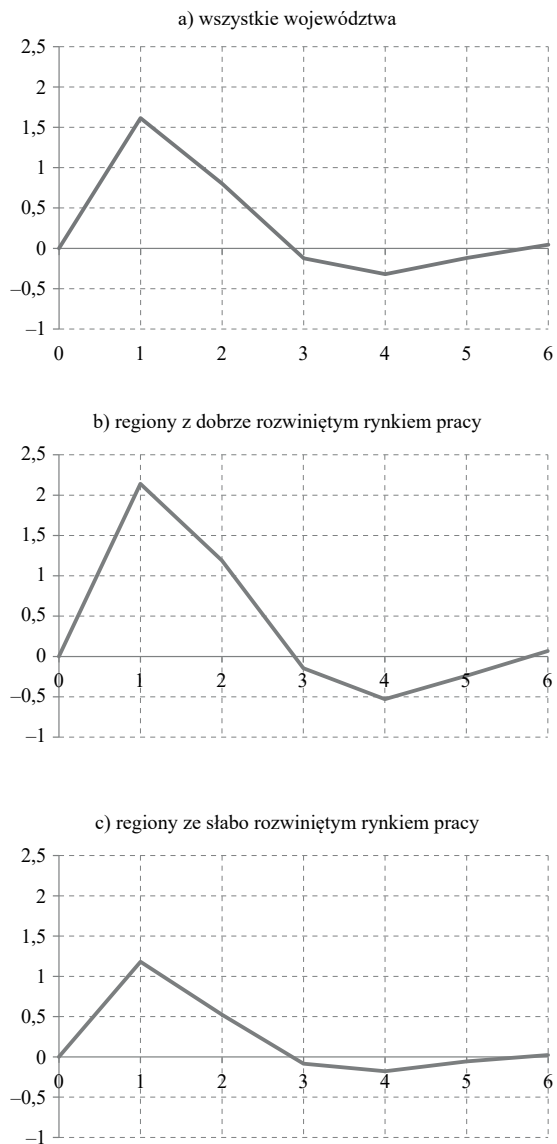
Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 5.16. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź bezrobocia na szok w *gender gap*

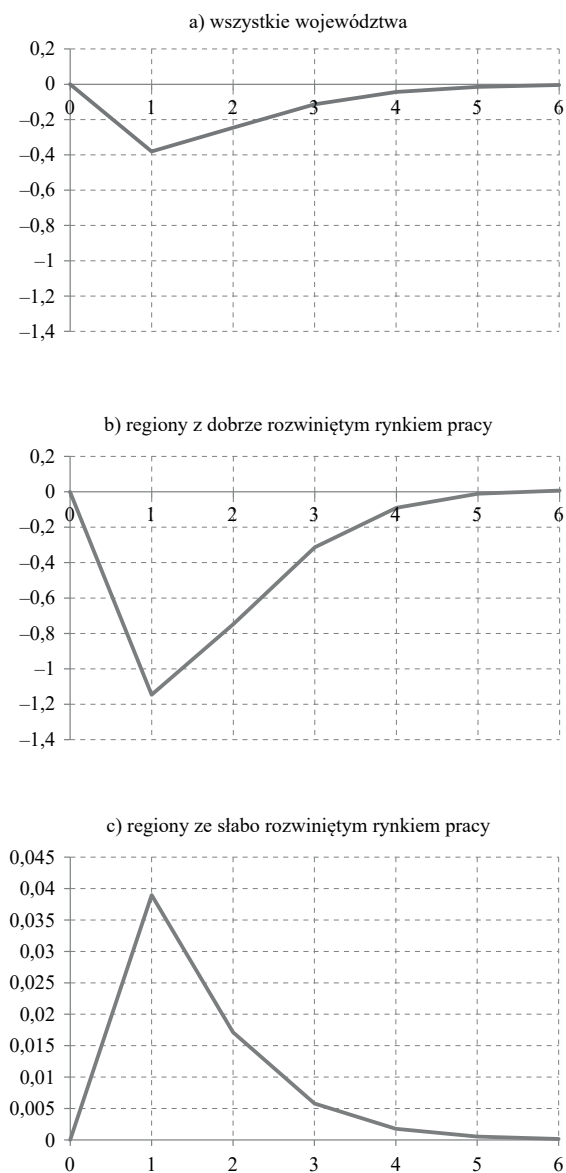
Źródło: obliczenia własne.

290 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.17. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku Kaitza

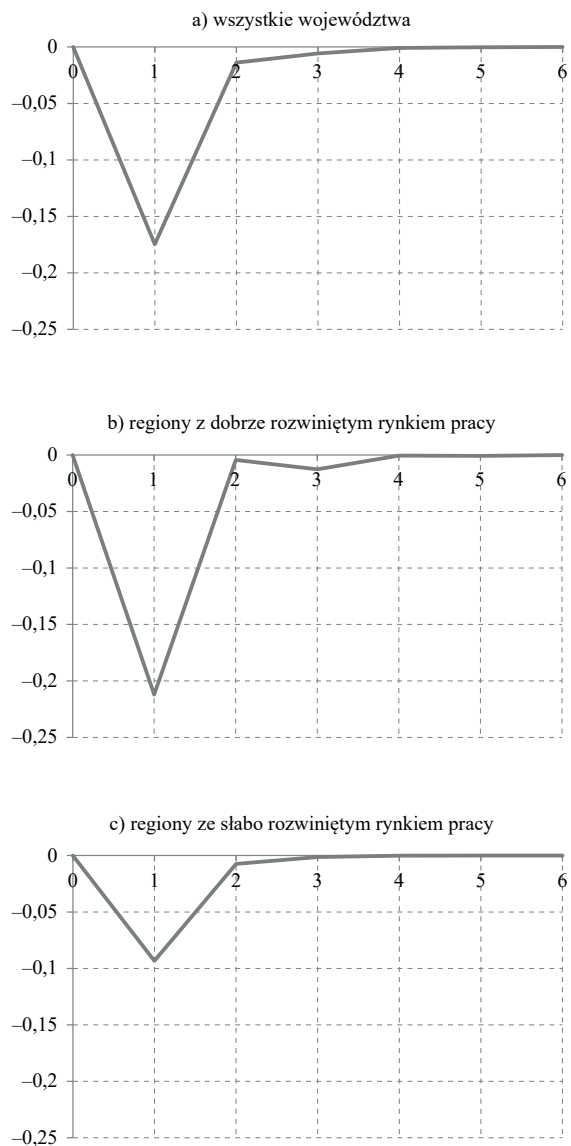
Źródło: obliczenia własne.



Rysunek 5.18. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku różnic sektorowych

Źródło: obliczenia własne.

292 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków



Rysunek 5.19. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku zasiłków

Źródło: obliczenia własne.

gasa, a w przypadku wskaźnika Kaitza wraca do poprzedniego poziomu po ok. dwóch latach. Ogólnie najsilniejsze reakcje obserwujemy w przypadku wskaźnika Kaitza. Inaczej też przedstawiają się reakcje regionów na zmiany pozostałych wskaźników instytucjonalnych. W regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy reakcja aktywności zawodowej na szok w *gender gap* jest o połowę mniejsza niż w regionach z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy i szybko wygasa. Z kolei w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy o wiele silniejsza – niż w regionach z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy – jest reakcja na szok w udziale sektora publicznego w stosunku do sektora prywatnego (o charakterze dodatnim) i reakcja na szok w wysokości zasiłków dla bezrobotnych w stosunku do przeciętnych płac (o charakterze ujemnym). Jednocześnie też odpowiedzi na szoki własne wskazują, że wszystkie szeregi spełniają kryterium stacjonarności (por. Aneks II).

Z kolei reakcja zatrudnienia na szok w płacach realnych jest o połowę mniejsza w regionach ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy niż w obszarach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. W powiązaniu z wysokimi prawdopodobieństwami przyczynowości w sensie Grangera można zatem uznać, że płace realne mają duże znaczenie dla regionów z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. Inne reakcje obserwujemy też w reakcji na szok w *gender gap*. W regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy i w panelu dla całej Polski mają charakter dodatni, a w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy – ujemny. Ponadto reakcja zatrudnienia na szok w *gender gap* jest trzy razy większa w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy niż w całej Polsce, co wraz z wysokimi wynikami prawdopodobieństwa przyczynowości w sensie Grangera wskazuje na istotne znaczenie różnic płciowych dla kształtowania się zatrudnienia na rynkach pracy dobrze rozwiniętych. O wiele mniejsza jest też reakcja zatrudnienia na szok we wskaźniku Kaitza w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy niż w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy, ale wskaźnik ten ma znaczenie dla kształtowania się zatrudnienia we wszystkich badanych panelach. Reakcje zatrudnienia na szoki Kaitza są też większe niż w przypadku *gender gap*. Z kolei w zakresie różnic sektorowych reakcja zatrudnienia w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy jest podobna do reakcji zatrudnienia dla całej Polski. Interesująco natomiast przedstawia się reakcja zatrudnienia na szok w stosunku wysokości zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych. W regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy reakcja jest dodatnia, a w regionach ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy – ujemna i o wiele głębsza niż w całej Polsce. W powiązaniu z wysokimi wynikami prawdopodobieństwa przyczynowości w sensie Grangera można zatem uznać, że relacja ta ma istotne znaczenie dla regionów z mniej rozwiniętym rynkiem pracy.

Z kolei w zakresie bezrobocia szok w płacach realnych powoduje większą reakcję bezrobocia w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy niż w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy, choć wysokie wyniki prawdopodobieństwa przyczynowości w sensie Grangera wskazują na znaczenie płac realnych dla ryn-

294 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

ków pracy całej Polski i regionów ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy (otrzymano przy tym różne wyniki w ramach KMNK i efektów ustalonych dla tych dwóch paneli, ale uznano, że w przypadku efektów ustalonych estymator dla danych panelowych jest bardziej efektywny niż w KMNK i stąd można przyjąć, że otrzymane różnice w oszacowaniach prawdopodobieństw są na granicy istotności). Z kolei w przypadku *gender gap* reakcja bezrobocia w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy ma charakter ujemny i jest o wiele głębsza niż dla całej Polski, a w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy – dodatni. Reakcja bezrobocia na szoki we wskaźniku Kaitza ma natomiast charakter dodatni we wszystkich analizowanych panelach, ale reakcje w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy są dwa razy większe niż na obszarach ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy. Z kolei szok w różnicach sektorowych wywołuje reakcję bezrobocia o charakterze ujemnym w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy, a o charakterze dodatnim w regionach ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy. Jednocześnie na obszarach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy reakcje są o wiele głębsze niż w panelu dla wszystkich województw Polski. Podobnie reaguje bezrobocie na rozwiniętych rynkach pracy na szoki w relacji zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych. Reakcje są głębsze w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy niż w obszarach ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy, choć nie występuje tu przyczynowość w sensie Grangera. Podsumowując można zatem uznać, że we wszystkich badanych panelach zaobserwowano reakcję bezrobocia na szoki we wskaźniku Kaitza o charakterze pozytywnym. Natomiast dla rynków pracy lepiej rozwiniętych znaczenie mają też luka płciowa i różnice sektorowe, ale dla rynków słabiej rozwiniętych – płace realne.

5.3. Konkluzje

Podsumowanie wyników testów przyczynowości w sensie Grangera i reakcji na impuls zawiera tabela 5.8. Na podstawie przeprowadzonych badań własnych uzasadniono, że w latach 2003–2012:

- we wszystkich województwach
 - na aktywność zawodową największy wpływ miał wskaźnik Kaitza;
 - w zakresie zatrudnienia wpływ miały: płace realne (o charakterze pozytywnym, czyli wzrost płac pociągał za sobą wzrost zatrudnienia), wskaźnik Kaitza (wzrost skutkował spadkiem zatrudnienia) i wskaźnik różnic sektorowych (wzrost skutkował wzrostem zatrudnienia);
 - w zakresie bezrobocia znaczenie mają płace realne (wzrost pociągał za sobą spadek bezrobocia) i wskaźnik Kaitza (wzrost przekładał się na wzrost bezrobocia);
- w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy

Tabela 5.8. Podsumowanie wyników badań własnych

Zmienna	Wszystkie województwa		Regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy		Regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy	
	Wyniki testów przyczynowości w sensie Grangera	Reakcja na impuls	Wyniki testów przyczynowości w sensie Grangera	Reakcja na impuls	Wyniki testów przyczynowości w sensie Grangera	Reakcja na impuls
Aktywność zawodowa vs. płace realne	hipoteza odrzucona**	pozytywna	hipoteza odrzucona	pozytywna	hipoteza odrzucona	pozytywna
Aktywność zawodowa vs. <i>gender gap</i>	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna
Aktywność zawodowa vs. wskaźnik Kaitza	0,999*	pozytywna	hipoteza odrzucona	pozytywna	0,894*	pozytywna
Aktywność zawodowa vs. różnice sektorowe	hipoteza odrzucona	pozytywna	hipoteza odrzucona	pozytywna	0,901*	pozytywna
Aktywność zawodowa vs. zasłki dla bezrobotnych	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna	0,956*	negatywna
Zatrudnienie vs. płace realne	0,998*	pozytywna	0,996*	pozytywna	hipoteza odrzucona	pozytywna
Zatrudnienie vs. <i>gender gap</i>	hipoteza odrzucona	pozytywna	0,942*	pozytywna	hipoteza odrzucona	negatywna
Zatrudnienie vs. wskaźnik Kaitza	1,000*	negatywna	1,000*	negatywna	0,975*	negatywna
Zatrudnienie vs. różnice sektorowe	1,000*	pozytywna	0,988*	pozytywna	0,983*	pozytywna
Zatrudnienie vs. zasłki dla bezrobotnych	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	pozytywna	0,901*	negatywna
Bezrobocie vs. płace realne	0,997*	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna	0,982*	negatywna
Bezrobocie vs. <i>gender gap</i>	hipoteza odrzucona	negatywna	0,940*	negatywna	hipoteza odrzucona	pozytywna
Bezrobocie vs. wskaźnik Kaitza	1,000*	pozytywna	1,000*	pozytywna	1,000*	pozytywna
Bezrobocie vs. różnice sektorowe	hipoteza odrzucona	negatywna	0,908*	negatywna	hipoteza odrzucona	pozytywna
Bezrobocie vs. zasłki dla bezrobotnych	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna	hipoteza odrzucona	negatywna

* W tabeli przedstawiono prawdopodobieństwo, że dana zmienna jest przyczyną w sensie Grangera aktywności zawodowej/zatrudnienia/bezrobocia. Wybrano wyższe prawdopodobieństwo z wyników KMNK i efektów ustalonych.

** Definitywnie hipotezę odrzucono, gdy prawdopodobieństwo wyniosło mniej niż 1 – 0,111.

Źródło: obliczenia własne.

296 5. Analiza i ocena wpływu uwarunkowań instytucjonalnych na działanie regionalnych rynków

- na zatrudnienie wpływały płace realne (reakcja zatrudnienia o charakterze pozytywnym), *gender gap* (reakcja o charakterze pozytywnym), wskaźnik Kaitza (reakcja o charakterze negatywnym) i wskaźnik różnic sektorowych (reakcja o charakterze pozytywnym);
- na bezrobocie wpływały *gender gap* (reakcja o charakterze negatywnym), indeks Kaitza (reakcja o charakterze pozytywnym) i wskaźnik różnic sektorowych (reakcja o charakterze negatywnym);
- w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy
 - na aktywność zawodową wpływał przede wszystkim wskaźnik Kaitza (wzrost tego indeksu powodował wzrost aktywności zawodowej), poza tym wskaźnik różnic sektorowych (wzrost tego wskaźnika skutkował wzrostem aktywności zawodowej) i stosunek wysokości zasiłków dla bezrobotnych do przeciętnych płac (wzrost tej relacji skutkował spadkiem aktywności zawodowej);
 - w zakresie zatrudnienia – znaczenie miały wskaźnik Kaitza (wzrost powodował spadek zatrudnienia), wskaźnik różnic sektorowych (reakcja w postaci wzrostu zatrudnienia) i relacja zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych (wzrost tej relacji skutkował spadkiem zatrudnienia);
 - w przypadku bezrobocia szczególną rolę odgrywały płace realne (wzrost tych płac powoduje spadek bezrobocia) oraz wskaźnik Kaitza (odwrotna reakcja).

Warto też odnotować, że w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy o wiele silniejsza niż w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy była reakcja aktywności zawodowej na zmiany udziału sektora publicznego w stosunku do prywatnego (o charakterze dodatnim) i reakcja na zmiany relacji zasiłków dla bezrobotnych w stosunku do płac przeciętnych (o charakterze ujemnym).

Z kolei reakcja zatrudnienia na zmiany płac realnych była o połowę mniejsza w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy niż w obszarach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. O wiele mniejsza była też reakcja zatrudnienia na zmiany wskaźnika Kaitza w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy niż w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy, ale wskaźnik ten miał znaczenie dla kształtowania się zatrudnienia we wszystkich badanych grupach regionów. Dodatkowo reakcja zatrudnienia na zmiany *gender gap* była trzy razy większa w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy niż w całej Polsce, co wraz z wynikami testów przyczynowości w sensie Grangera wskazuje na istotne znaczenie różnic płciowych dla kształtowania się zatrudnienia na rynkach pracy obszarów z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. Z kolei w regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy istotny był stosunek wysokości zasiłków dla bezrobotnych do płac przeciętnych (reakcja na zmiany tego wskaźnika miała charakter ujemny i o wiele głębszy niż w całej Polsce).

Podobnie jak wykazano wcześniej, z różną siłą reagowało bezrobocie na zmiany wskaźników instytucjonalnych.

Zakończenie

Funkcjonowanie rynku pracy to przedmiot stałego zainteresowania nauk ekonomicznych i społecznych. Waga zachodzących na tym rynku przemian staje się szczególnie istotna w okresie spowolnienia gospodarczego i głębokich zmian strukturalnych. W takich warunkach poszukiwane są nowe drogi rozwoju, co wiąże się z wprowadzaniem lub udoskonalaniem instytucji danego rynku, często przy wykorzystaniu wzorców zaczerpniętych z krajów bardziej rozwiniętych.

Pierwsza dekada XXI wieku, charakteryzująca się właśnie takimi zmianami społeczno-gospodarczymi, uświadomiła badaczom procesów rynkowych (w tym zachodzących na rynku pracy), że przyjmowanie perspektywy ekonomii głównego nurtu, odwołującej się do uniwersalnych praw oraz jednostek ekonomicznych działających w podobny sposób niezależnie od kontekstu społeczno-historycznego, nie wystarcza do zrozumienia wielopoziomowych i złożonych problemów współczesnych rynków. Konieczne staje się natomiast ujmowanie w analizach ekonomicznych konkretnego czasu i przestrzeni oraz przyjmowanie założenia, że skuteczność wprowadzanych zmian zależy od szerokiego kontekstu ekonomiczno-polityczno-kulturowego, w jakim funkcjonuje dana gospodarka. Taką perspektywę proponuje ekonomia heterodoksyjna (w tym instytucjonalna), która próbuje wyjaśniać zachowanie aktorów społecznych nie tylko w kategoriach przyczyn (ekspansja, prawa nauki), ale również w kategoriach rekonstrukcji motywów ich działania (między innymi systemów aksjologicznych, zaufania międzypokoleniowego, religii itp.), czyli „umocowania” bądź „zanurzenia” tych motywów w strukturze społecznej. Zakłada, że oprócz badania mechanizmu rynkowego istotna staje się analiza procesów rynkowych w kontekście określonego systemu instytucjonalnego, na który składają się różnego rodzaju instytucje (formalne i nieformalne) warunkujące zawarcie transakcji rynkowych. Instytucje są wynikiem kumulacji podjętych w przeszłości decyzji politycznych, obecnej sytuacji ekonomicznej, oczekiwań co do przyszłości oraz nagromadzonych w przeszłości i zmieniających się w sposób ewolucyjny systemów wartości. Są zatem efektem splotu czynników o charakterze ekonomicznym, politycznym i kulturowym.

Niniejsza praca, odwołująca się właśnie do perspektywy instytucjonalnej, uzupełniającej klasyczne analizy ekonomii głównego nurtu, „wpisuje się” zatem w wyzwania stawiane współczesnej ekonomii. W ramach analiz teoretycznych – uzasadnia celowość i konieczność interdyscyplinarnego podejścia do analiz rynku pracy w szerokim kontekście społeczno-ekonomicznym. Z kolei w części empirycznej odwołuje się do ciągle mało rozpoznanego – szczególnie w polskiej literaturze przedmiotu – obszaru instytucji rynku pracy. Jednocześnie praca ta wypełnia –

w zamierzeniach autorki – pewne luki w badaniach rynku pracy. Oprócz połączenia analizy funkcjonalnej z instytucjonalną, w pracy prowadzone były badania empiryczne poszerzone o wymiar nie tylko krajowy, ale i regionalny. Uzupełnieniem konwencjonalnych badań statystycznych było zastosowanie metod ekonometrycznych. Publikowane w pracy wyniki badań własnych są zatem ważne zarówno dla teorii, jak i dla praktyki gospodarczej. Dostarczają one empirycznych dowodów decydom, którzy projektują, wdrażają i kształtują zwłaszcza formalne instytucje rynku pracy.

Podczas prezentacji najważniejszych ustaleń ekonomii instytucjonalnej z ostatnich lat oraz odniesienia w tym zakresie do badań rynku pracy nasuwa się między innymi wniosek, że wprowadzenie do analizy rynku pracy instytucji dało obraz otoczenia gospodarczego znacznie bliższy rzeczywistości, ale jednocześnie jeszcze bardziej skomplikowany.

Instytucje można traktować w różny sposób. Jednym z podejść jest uznanie ich za reguły behawioralne, które odnoszą się do zachowań społecznych, politycznych i gospodarczych. Inne mówi o instytucjach jako „regułach gry” tworzących system instytucjonalny. W tym wypadku definiowane są one jako zewnętrzne ograniczenia wobec indywidualnych działań człowieka gospodarującego.

Podobną charakterystykę mają instytucje rynku pracy. W pracy przyjęto, że są to zarówno formalne reguły, jak i nieformalne postawy oraz zachowania wpływające na zakres wyborów dokonywanych przez uczestników rynku pracy, które dotyczą ilości oferowanej i zatrudnianej pracy oraz kształtowania się wysokości płacy. Jednocześnie wykazano, że o ile w literaturze przedmiotu jasno definiuje się instytucje formalne rynku pracy, o tyle nie ma jednoznacznej definicji instytucji nieformalnych. W wielu przypadkach instytucje te utożsamiane są z pojęciem kultury czy religii. Przyjmując jednak za Geertem Hofstedem i współautorami, że trzonem kultur narodowych są systemy aksjologiczne, a religia jest powiązana z tożsamością danej grupy, w pracy przyjęto, że instytucje nieformalne są wyrazem postaw i zachowań uczestników rynku pracy. Instytucje te, podobnie zresztą jak instytucje formalne, determinowane są przy tym przez czynniki ekonomiczne, polityczne, jak i właśnie kulturowe.

Celem głównym pracy sformułowanym we Wprowadzeniu była: **prezentacja i ocena różnic występujących w zakresie stanu, rozwoju i znaczenia formalnych instytucji rynku pracy na poziomie krajowym i regionalnym z uwzględnieniem także instytucji nieformalnych i ich roli w działaniu tychże rynków.** Dokonano tego, definiując i wybierając do analizy instytucje determinujące od strony formalnej rynek pracy, takie jak: prawo pracy i wskaźniki oceniające poziom liberalizacji tego prawa (w tym indeksy: prawnej ochrony zatrudnienia, elastyczności rynku pracy oraz wolności gospodarczej na rynku pracy), dochody ludności będące zmienną funkcjonalno-instytucjonalną (w tym szczególnie płace realne i wskaźnik Kaitza), poziom wydatków na instrumenty aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy, a także *gender gap* (czyli lukę między mężczyznami i kobietami

w aktywności zawodowej będącą przejawem niedopasowań instytucjonalnych). Z kolei w ramach analizy instytucji nieformalnych przedstawiono poziom kapitału społecznego będącego wyrazem postaw i zachowań uczestników rynku pracy. Prezentacji i oceny kształtowania się tych instytucji dokonano za pomocą metody deskryptywnej uzupełnionej tabelaryczną i graficzną prezentacją danych. Złożoność i wielopoziomowość analizowanej problematyki wymagała bogatej ilustracji statystyczno-graficznej, która – z jednej strony – może utrudnić odbiór prezentowanych wniosków, ale z drugiej – staje się „kluczem” do interpretacji zjawisk obserwowanych na rynku pracy.

Cel główny podjętych analiz wiązał się ze sformułowanymi we Wprowadzeniu hipotezami pracy. W myśl pierwszej hipotezy, **na stan i zróżnicowanie rozwoju krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce w badanym okresie istotny wpływ – obok aspektów i elementów funkcjonalnych – miały instytucje rynku pracy, przede wszystkim o charakterze formalnym, a po części i nieformalnym.** Hipotezę tę poddano wnioskowaniu sprawdzającemu. W wyniku przeprowadzonych analiz statystycznych oraz badań ekonometrycznych zawartych w rozdziale piątym stwierdzono, że instytucje rynku pracy są istotnym elementem tego rynku tworzącym warunki dla funkcjonowania mechanizmu rynkowego. Stąd też uzasadnione staje się prowadzenie badań rynku pracy w ujęciu nie tylko funkcjonalnym, ale także instytucjonalnym. Złożoność struktury instytucjonalnej rynku, na którą składają się instytucje formalne i nieformalne determinowane przez czynniki ekonomiczne, polityczne i kulturowe oraz określony czas i miejsce, wpływają przy tym na stan i zróżnicowanie rozwoju krajowego i regionalnego rynku pracy. Instytucje tego rynku mogą się bowiem stać katalizatorem szoków popytowo-podażowych, jakie dotyczą każdy współczesny rynek.

W ujęciu regionalnym siła oddziaływania i znaczenie instytucji rynku pracy (o charakterze formalnym) były jednak zróżnicowane w poszczególnych grupach badanych województw. Potwierdza to analiza absorpcji szoków wybranych wskaźników instytucjonalnych przez regionalne rynki pracy zobrazowana wpływem tych wskaźników na aktywność zawodową, zatrudnienie i bezrobocie w trzech grupach badanych regionów (we wszystkich województwach, w pięciu województwach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy i w pięciu województwach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy). Tym samym zweryfikowano pozytywnie trzecią hipotezę pracy, która zakładała, że **w układzie przestrzenno-terytorialnym występuje zróżnicowane oddziaływanie formalnych instytucji rynku pracy na funkcjonowanie regionalnych rynków pracy, zwłaszcza w sferze aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia.**

Z przeprowadzonych badań ekonometrycznych wynika, że dla funkcjonowania regionalnych rynków pracy znaczenie mają przede wszystkim płace realne i wskaźnik Kaitza. W kategoriach szczegółowych widoczne są jednak różnice między poszczególnymi regionami. We wszystkich województwach na aktywność zawodową największy wpływ miał wskaźnik Kaitza, którego wzrost pociągał za sobą wzrost

aktywności. Z kolei w zakresie zatrudnienia wzrost płac realnych powodował wzrost zatrudnienia, ale wzrost samej płacy minimalnej i wskaźnika Kaitza skutkował już spadkiem zatrudnienia. Natomiast w zakresie bezrobocia obserwujemy odwrotne reakcje – wzrost płac realnych pociągał za sobą spadek bezrobocia, a wzrost płacy minimalnej przyczyniał się do wzrostu bezrobocia.

W regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy nie zaobserwowano wysokiego prawdopodobieństwa przyczynowości w sensie Grangera między wskaźnikami instytucjonalnymi a aktywnością zawodową. Natomiast w sferze zatrudnienia stwierdzono, że znaczenie mają zarówno płace realne (wzrost tych płac pociąga za sobą wzrost zatrudnienia), jak i wskaźnik Kaitza (wzrost powoduje spadek zatrudnienia). Istotną wagę mają też *gender gap* i wskaźnik różnic sektorowych (w obu przypadkach reakcje pozytywne). Odwrotne reakcje obserwujemy z kolei dla wpływu tych wskaźników na bezrobocie (choć nie odnotowano wysokiego prawdopodobieństwa przyczynowości w sensie Grangera między płacami realnymi a bezrobociem).

W regionach ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy zarówno dla aktywności zawodowej, zatrudnienia, jak i bezrobocia znaczenie miał wskaźnik Kaitza. Wzrost tego wskaźnika pociągał za sobą wzrost aktywności zawodowej, spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia. Dodatkowo w biednych regionach Polski znaczenie dla aktywności zawodowej i zatrudnienia mają różnice sektorowe (reakcja w postaci wzrostu aktywności i wzrostu zatrudnienia) i stosunek wysokości zasiłków dla bezrobotnych do przeciętnych płac (reakcja w postaci spadku aktywności i spadku zatrudnienia). Natomiast w przypadku bezrobocia szczególną rolę odgrywają płace realne (wzrost tych płac powoduje spadek bezrobocia).

Oprócz prezentacji i oceny różnic występujących w zakresie stanu, rozwoju i znaczenia formalnych i nieformalnych instytucji rynku pracy w Polsce na poziomie krajowym i regionalnym przedstawiono również kontekst ekonomiczno-polityczno-kulturowy kształtowania się tych instytucji. Wiąże się to z drugą hipotezą pracy, w myśl której **kreowanie i działanie określonych instytucji formalnych i nieformalnych rynku pracy w Polsce w badanym okresie uwarunkowane było determinantami o charakterze ekonomicznym, politycznym i kulturowym**. Zrealizowane badania potwierdziły znaczenie tego typu determinant.

W wypadku uwarunkowań ekonomicznych w pierwszej dekadzie XXI wieku najważniejsza stała się umiejętność absorpcji szkół o charakterze zewnętrznym i wewnętrznym, czyli reakcja PKB na zachodzące zmiany. Powiązanie rozwoju formalnych instytucji rynku pracy z bodźcami tworzonymi przez sytuację gospodarczą wskazuje w tym zakresie na istotne związki. Widać to najwyraźniej w relacjach między spowolnieniem gospodarczym lat 2001–2002 i eskalacją bezrobocia z lat 2002–2004 (w I kwartale 2004 roku stopa bezrobocia osiągnęła rekordowy poziom 20,7%) a wprowadzaniem zmian w prawie pracy (w wyniku ustawy z 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, zmian w Kodeksie pracy czy ustawy o pracy tymczasowej z 2003 roku). Podobnie czynniki ekonomiczne w po-

staci spowolnienia gospodarczego z końca pierwszej dekady XXI wieku przyczyniły się do zmian prawa pracy i upowszechnienia zatrudnienia atypowego pod pretekstem głębokich zmian strukturalnych i konieczności elastycznego dostosowywania się rynku pracy do zachodzących przemian.

Na poziomie regionalnym w badanym okresie sytuacja była jeszcze bardziej skomplikowana. Analizy dynamiki i struktury wartości dodanej brutto wskazują bowiem na istnienie rynków wymagających poważnych zmian strukturalnych. W Polsce Wschodniej występują bowiem wciąż województwa z wysokim wkładem rolnictwa w regionalny PKB, niskim poziomem urbanizacji, słabością struktur miejskich, specyficznymi warunkami geograficznymi, gdzie dominują tereny prawnie chronione, a w konsekwencji słabszy rozwój usług rynkowych, wysokie uzależnienie dużej grupy rodzin od świadczeń socjalnych i długotrwałe bezrobocie. Tego typu uwarunkowania ekonomiczne powodują, że są to rynki z niższymi i średnimi kwalifikacjami (wyształconymi dzięki pracy na roli), gdzie przewagę można uzyskać dzięki niższym płacom. Wniosek ten nie przekłada się jednak – jak dotąd – na stosowne rozwiązania systemowe (na przykład w zakresie stanowienia zróżnicowanej płacy minimalnej w układzie przestrzennym). Wyniki badań własnych prezentowanych w pracy wskazują przy tym, że jest to obszar szczególnie istotny dla dalszego rozwoju regionalnych rynków pracy.

Uwarunkowania ekonomiczne wpływały także na decyzje polityczne w zakresie przebudowy instytucjonalnej polskiego rynku pracy. Początkowo w pierwszych latach transformacji obok „starych” – pojawiały się „nowe” instytucje rynku pracy. Istniała zatem swoista dychotomia zmian instytucjonalnych. Niekiedy też nowe rozwiązania reprezentowały sprzeczne interesy wobec „zastałych” oraz „naruszały” istnienie oraz współdziałanie personalnych i środowiskowych relacji. Tak więc utrwalone wartości i układy sił ścierały się tu z działaniami wdrażającymi nowe reguły postępowania. Występowały też częste interakcje między instytucjami formalnymi i nieformalnymi, zwłaszcza wówczas, gdy jedna z nich zajmowała pozycję dominującą. Niespójność między „starymi” i „nowymi” instytucjami, rodziła przy tym konflikty, wzmacniające w nowych warunkach niepewność gospodarowania, a także zakłócające stabilizację i hamujące wzrost gospodarczy. Utrzymywanie się pewnych instytucji z okresu przed transformacją oraz pojawianie się nowych – tworzonych w okresie transformacji i często w pośpiechu – uruchamiało zatem bodźce silnie oddziałujące na zachowanie pracowników, przedsiębiorstw i w konsekwencji na kierunki rozwoju rynku pracy w wymiarze krajowym i regionalnym.

Decyzje polityczne w zakresie tworzenia instytucji formalnych rynku pracy zależały również od siły oddziaływania grup interesu. Na rynku pracy w Polsce podstawowymi grupami interesu są związki zawodowe i organizacje pracodawców. W polskich warunkach maleje wprawdzie grupowy wymiar działalności na rynku pracy zobrazowany wskaźnikami uzwiązkowienia, a głębokie podziały polityczne między dwoma głównymi centralami związkowymi o odmiennej orientacji politycznej bywają nadal podstawą strajków popierających określone partie politycz-

ne, jednak na strukturę i charakter negocjacji zbiorowych¹ – zwłaszcza w sektorze publicznym – wpływa wciąż paternalizm socjalistyczny, który wykształcił nawyk oczekiwania na rządową pomoc. W rezultacie wprowadzane instytucje formalne rynku pracy nie zawsze były rozwiązaniami najlepszymi z możliwych (w rozumieniu angielskiego pojęcia *first best*). Dotyczy to na przykład systemu i poziomu płacy minimalnej. Przeprowadzone w pracy badania własne wykazały bowiem, że płace minimalne i wskaźnik Kaitza mają szczególne znaczenie dla funkcjonowania regionalnych rynków pracy. Wprowadzenie – w wyniku konsensusu politycznego – jednolitej płacy minimalnej (dla wszystkich grup społecznych i całego terytorium kraju) jest zatem rozwiązaniem typu *second best*. Podobnie rozpowszechnienie – pod wpływem organizacji pracodawców – tezy o zasadności i konieczności uelastycznienia rynku pracy oraz wprowadzenie na szeroką skalę pracy atypowej można uznać za rozwiązania typu *second best*, które przynoszą renty polityczne tylko określonym grupom społecznym. W tym wypadku można nawet stwierdzić, że był to proces sterowany odgórnie, a nie spontaniczna ewolucja instytucji rynku pracy.

Z kolei, oceniając uwarunkowania kulturowe, wykazano na podstawie dostępnych wyników badań socjologicznych, że Polska to wciąż kraj z wolno zmieniającym się społeczeństwem męskim, o średnim poziomie indywidualizmu, z dużym dystansem wobec władzy (uznającym hierarchię), oczekującym przewidywalności i unikającym niepewności, o orientacji krótkoterminowej i raczej restrykcyjnym, czyli przekonanych, że czerpanie radości z życia i zabawy powinno być nadzorowane i ściśle regulowane normami społecznymi. Silne unikanie niepewności oznacza przy tym przywiązanie pracownika do pracodawcy, a restrykcyjność – przejawia się w liczbie godzin pracy. Polacy wykazują zatem silną potrzebę „bycia zajęтым” i trudno im znaleźć równowagę między pracą zawodową a życiem osobistym. Jednocześnie jednak wprowadzona liberalizacja rynku pracy sprawia, że stosunki pracy stają się coraz częściej tymczasowe. Wynika z tego, że zmiany kulturowe nie nadążają za zmianami instytucji formalnych rynku pracy. Podobnie duży dystans wobec władzy, gdzie podwładni oczekują od przełożonych, że powiedzą im, co mają robić, nie przystaje do nowoczesnego rynku pracy, który wymusza indywidualne, projektowe i czasowe podejście do wykonywanych obowiązków zawodowych.

W pracy wykazano więc, że systemy aksjologiczne Polaków są mocno zakorzenione w świadomości społecznej i zmieniają się powoli, nie nadążając za zmianami instytucji formalnych rynku pracy czy zmianami postaw i zachowań uczestników rynku pracy. Wniosek ten wiąże się z ostatnią z analizowanych w pracy hipotez badawczych, w myśl której **znaczącą, chociaż niejednorodną rolę w kształtowaniu się sytuacji na krajowym i regionalnych rynkach pracy odgrywają również wybrane nieformalne instytucje rynku pracy.**

¹ Stopień zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących w Polsce kształtuje się na bardzo niskim poziomie 28,9% ogółu pracujących.

NiefORMALNE instytucje rynku pracy zostały zdefiniowane jako wyraz postaw oraz zachowań uczestników tego rynku i zobrazowane pojęciem kapitału społecznego. Są one odzwierciedleniem rozproszonej wiedzy, systemów wartości i tożsamości (powiązanej między innymi z afiliacją religijną), silnie zakorzenionych w kulturze danego społeczeństwa.

We Wprowadzeniu sformułowano też dziewięć celów szczegółowych usytuowanych w obszarach: poznawczym, metodologicznym i aplikacyjnym, które obejmują zarówno aspekty teoretyczne, jak i empiryczne. Przeprowadzone badania pozwoliły na sformułowanie następujących wniosków końcowych, będących odniesieniami do wyróżnionych płaszczyzn²:

A) W zakresie studiów teoretycznych warto podkreślić, co następuje:

- Dokonując syntezy dorobku literatury przedmiotu w zakresie instytucjonalnego podejścia do badania rynku pracy, można stwierdzić, że współczesne badania w tym zakresie koncentrują się przede wszystkim na analizach strukturyzacji lub segmentacji rynku pracy, na procesach poszukiwań na rynku pracy, na badaniu zjawisk elastyczności, *gender*, *flexicurity*, na analizach praw własności i kosztów transakcyjnych w kontekście funkcjonowania rynku pracy oraz na badaniach struktury instytucjonalnej tego rynku i ewolucji poszczególnych jej elementów.
- W toku przeprowadzonych studiów literaturowych wykazano, że struktura instytucjonalna rynku pracy składa się – zgodnie z ujęciem zaproponowanym przez Oliviera E. Williamsona – z instytucji niefORMALNYCH, czyli postaw i zachowań wynikających z kultury i tożsamości, które zmieniają się w sposób ewolucyjny, a także z instytucji FORMALNYCH, które rozumieć należy – w przypadku rynku pracy – jako ustawodawstwo (w tym głównie Kodeks pracy i inne ustawy odnoszące się do rynku pracy), a także – jako organizacje rynku pracy, takie jak: związki zawodowe, związki pracodawców, urzędy pracy, agencje pośrednictwa pracy, sądy pracy, forum dialogu społecznego itp. Do instytucji FORMALNYCH rynku pracy zaliczyć też należy rozwiązania prawne w zakresie systemu zabezpieczenia społecznego (w tym dostępność i wysokość zasiłków dla bezrobotnych), systemu płac minimalnych oraz systemu podatkowego (w tym tzw. klin podatkowy). Wszystkie te rozwiązania prawne i organizacyjne znajdują odzwierciedlenie w polityce państwa wobec rynku pracy, w tym w aktywnej i pasywnej polityce rynku pracy. Obie kategorie instytucji wpływają dalej na zachowania uczestników rynku pracy warunkowane przez reguły zawierania transakcji, sprowadzające się – w przypadku rynku pracy – do rodzajów zawieranych kontraktów. Kontrakty te wynikają z przyjętego systemu negocja-

² Pominięto w nich konkluzje związane z prezentacją modelu empirycznego ukazującego związki między wskaźnikami instytucjonalnymi a sytuacją na regionalnych rynkach pracy omówione wcześniej.

cji zbiorowych oraz uzależnione są od stopnia elastyczności Kodeksu pracy. Można więc przyjąć, że tzw. poziom zawierania transakcji w ramach struktury instytucjonalnej rynku wynika zarówno z rozwiązań prawnych rozumianych w kategoriach instytucji formalnych, jak i z instytucji nieformalnych (czyli postaw i zachowań uczestników rynku pracy), które również mają istotne znaczenie dla zawierania kontraktów terminowych i bezterminowych, zakładających większą lub mniejszą elastyczność w zwalnianiu pracowników, kształtowaniu ich czasu pracy, okresów wypowiedzenia czy też wysokości płacy. Zachowania na rynku pracy są także uzależnione od warunków podejmowania decyzji ekonomicznych, rozumianych przez pryzmat czynników wpływających na decyzje pracodawców i pracowników, na przykład co do intensywności pracy, konkretnego wynagrodzenia oraz długości okresu zatrudnienia. Schemat struktury instytucjonalnej rynku pracy, oparty na podejściu Oliviera E. Williamsona, potwierdza przy tym konieczność odwołania się w badaniach rynku pracy do analizy funkcjonalno-instytucjonalnej. Obszar warunków podejmowania decyzji ekonomicznych sprowadza się bowiem do badania procesów alokacyjnych za pomocą narzędzi ekonomii neoklasycznej. Pozostałe trzy poziomy odnoszą się do analizy instytucjonalnej. Podobnie system instytucjonalny opisuje Douglass C. North, wskazując na konieczność badania instytucji formalnych, nieformalnych i tzw. stopnia przestrzegania ukształtowanych reguł, czyli sposobu ich egzekwowania. Definiuje on tzw. matrycę instytucjonalną (złożoną z bazowych instytucji społecznych), ramy instytucjonalne (na które składają się struktura polityczna, struktura praw własności i struktura społeczna) oraz rusztowania (złożone z kapitału fizycznego i ludzkiego). Uogólniając, można więc przyjąć, że sednem badania struktury danego rynku od strony instytucjonalnej będzie analiza instytucji formalnych i nieformalnych, ale determinowanych przez czynniki o charakterze ekonomicznym, politycznym i kulturowym, które wymagają odwołania się do analiz mechanizmu rynkowego.

- Potwierdzono również, że dobrze funkcjonujący mechanizm w obszarze rynku pracy wiąże się z zapewnieniem odpowiednich relacji między regulacją i deregulacją tego rynku. Inaczej – efektywny i skuteczny rynek pracy to taki, który składa się z instytucji zdolnych do pobudzania lub ograniczania działań ludzkich w procesach osiągania założonych celów i które umożliwiają pogodzenie działań indywidualnych i zbiorowych (zwykle zorganizowanych) z racjonalnością społeczną. Uznano zatem, że oprócz układów ograniczeń i bodźców tworzonych przez prawo, ważne miejsce zajmują też podział dochodów, polityka państwa, systemy wartości podzielane przez uczestników rynku, skłonność do zrzeszania się i działalności lokalnej, a także zaufanie społeczne. Teoria wskazuje przy tym, że nawet jeżeli uda się stworzyć idealną matrycę instytucjonalną, która wytwarza pewien zbiór organizacji i ustanawia pewien zbiór praw oraz przywilejów, ważny jest konformizm będący rezultatem pewnej kombinacji internalizacji norm (wartości) i przymusu. Jest to problem zarówno na poziomie

krajowym, jak i regionalnym. W układach przestrzennych mamy bowiem do czynienia z jeszcze większą różnorodnością grup społecznych charakteryzujących się odmiennymi systemami aksjologicznymi, dziedziczonymi z pokolenia na pokolenie. Literatura przedmiotu dowodzi również, że brak zgodności między instytucjami formalnymi i nieformalnymi może tłumaczyć trudności z osiągnięciem stanu równowagi instytucjonalnej, a w konsekwencji istnienie różnych poziomów rozwojowych w poszczególnych regionach.

- W wyniku przeprowadzonych studiów literaturowych uznano, że bezrobocie o podłożu instytucjonalnym nie jest traktowane ani jako zjawisko dobrowolne, maksymalizujące korzyści podmiotu szukającego pracy, ani jako problem wynikający z relacji obserwowanych wyłącznie na rynku pracy. Jest to natomiast efekt oddziaływania grup interesu na tworzenie nieefektywnych instytucji formalnych rynku pracy. Bezrobocie instytucjonalne to zatem wynik zachowań podmiotów rynku pracy (pracowników i pracodawców) uzależnionych od struktury instytucjonalnej rynku pracy, a mających na celu zawarcie transakcji. Niesprawność i nieskuteczność działania struktury instytucjonalnej rynku pracy wynika przede wszystkim z działania grup interesu, które dążą do uzyskania renty politycznej i podnoszą koszty transakcyjne, stopień niepewności oraz częstotliwość zawieranych transakcji, prowadząc tym samym do powstania bezrobocia instytucjonalnego.
- Dokonując krytycznej analizy przydatności poszczególnych wskaźników instytucjonalnych stosowanych we współczesnych badaniach empirycznych, wykazano, że na poziomie krajowym najczęściej badanymi wskaźnikami instytucjonalnymi rozumianymi w kategoriach formalnych są: prawo pracy i ochrona stosunku pracy, opodatkowanie, zasiłki dla bezrobotnych, uzwiązkowanie, płaca minimalna, regulacje działalności gospodarczej i aktywna polityka rynku pracy. Na poziomie regionalnym pojawiają się jednak problemy natury metodologicznej przy wyborze i operacjonalizacji instytucji rynku pracy. Związane jest to z dostępnością danych i powszechnym wymiarem podstawowych instytucji rynku pracy, jakimi są reguły prawne wspólne dla całego kraju. Dlatego też w wielu wypadkach wskaźniki przydatne do badania zmian instytucjonalnych na poziomie krajowym nie mogą być wykorzystane do badań na poziomie regionalnym. Stąd też w pracy zaproponowano wykorzystanie – do badania instytucjonalnych uwarunkowań działania regionalnych rynków pracy – następujących wskaźników: przeciętnych realnych wynagrodzeń w sektorze przedsiębiorstw, *gender gap* rozumianego jako różnica w aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet, indeksu Kaitza obliczonego jako stosunek płacy minimalnej do płacy przeciętnej, wskaźnika różnic sektorowych opartego na relacji liczby pracujących i wysokości płac w sektorze prywatnym do liczby zatrudnionych i wysokości wynagrodzeń otrzymywanych w sektorze publicznym, a także stosunek zasiłku dla bezrobotnych do płac przeciętnych.

- B) Z kolei wyniki uzyskane w zakresie badań empirycznych skłaniają do następujących stwierdzeń:
- W wyniku zidentyfikowania głównych grup interesu na polskim rynku pracy scharakteryzowano działalność związków zawodowych, organizacji pracodawców, a także publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia. Na podstawie tej prezentacji należy wnioskować, że w polskich warunkach mamy do czynienia z istotnym osłabieniem przynależności związkowej wynikającej – po pierwsze – z niskiego poziomu kapitału społecznego, braku zaufania publicznego i wiary w skuteczność tego typu przedstawicielstwa, a po drugie – z rozpowszechnienia się nowego modelu zatrudnieniowego, który nie sprzyja poczuciu dbałości o grupowy interes. W wyniku tych przemian wskaźniki uzwiązkowienia w Polsce kształtują się na poziomie 15–17% siły roboczej. Z kolei po stronie państwa i pracodawców realizowany jest w miarę stabilny dialog społeczny, który znajduje odzwierciedlenie w działaniach Rady Dialogu Społecznego (wcześniej Komisji Trójstronnej), pozbawionej jednak – w ostatnich latach – aktywnego przedstawicielstwa związkowego.
 - Badając ewolucję instytucji formalnych rynku pracy w Polsce wykazano, że zmiany prawa pracy w Polsce wskazują na niski gospodarczy pragmatyzm polskich elit politycznych. W konsekwencji lobbingu, szczególnie ze strony pracodawców, popierania wybranych grup społecznych, stosowania rozwiązań typu *second best* i braku szerszego porozumienia – chociażby w obecnej Radzie Dialogu Społecznego (a wcześniej Komisji Trójstronnej) – pojawiło się w pierwszej dekadzie XXI wieku swoiste przyzwolenie dla władz do działań w kierunku liberalizacji polskiego prawa pracy oraz upowszechnienia elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy. Z jednej więc strony liberalizacja ta stała się sposobem na podniesienie konkurencyjności gospodarki, a w przypadku spowolnienia gospodarczego na szybsze dostosowania rynkowe w wyniku dużej rotacji pracowników zawierających umowy czasowe, z drugiej zaś – czynniki te doprowadziły do wysokiej niepewności na rynku pracy, a długie okresy pozostawania w zasobie bezrobotnych oraz powoli zmieniające się systemy wartości rozpowszechniły tolerancję dla rozwoju szarej strefy.
 - Badania empiryczne potwierdziły też, że instytucjonalne cechy polskiego rynku pracy (niski poziom uzwiązkowienia, rzadka indeksacja, a także rozwój atypowych form zatrudnienia) pozwalają w Polsce na elastyczne dostosowania płac do warunków rynkowych. Dodatkowo koszty pracy są podstawą kształtowania cen tylko w niektórych pracochłonnych sektorach (głównie w budownictwie oraz hotelarstwie i gastronomii). Oznacza to, że nawet gdyby zjawisko presji płacowej się pojawiło, nie ma automatycznego mechanizmu przekładającego je na presję inflacyjną we wszystkich sektorach. Na presję płacową wpływało też obniżenie pozapłacowych kosztów pracy (w latach 1996–2012 z 43,6 do 34,3%) oraz dochód uzyskiwany przez całe gospodarstwo domowe, a nie pojedyncze osoby. Przywołane w pracy badania NBP wskazują bowiem, że zmiana

- dochodu gospodarstwa domowego jako całości wpływa na decyzje o podjęciu aktywności zawodowej jego członków. Stąd też w woj. warmińsko-mazurskim i zachodniopomorskim, gdzie mamy wysoki udział świadczeń społecznych, jednocześnie występuje niska aktywność zawodowa i niska presja płacowa. Na presję płacową wpływa też postawa kobiet, które zgłaszają niższe żądania płacowe.
- Rozwiązania prawne w zakresie modelu organizacji publicznych i niepublicznych służb zatrudnienia w Polsce były też efektem, a czasem bodźcem do podejmowania określonych decyzji politycznych w zakresie tworzenia instytucji formalnych rynku pracy. Wspomnieć tu należy o roli niepublicznych służb zatrudnienia w aktywizacji siły roboczej czy we wspomnianej liberalizacji prawa pracy w Polsce (w tym rozwoju przede wszystkim pracy tymczasowej). Realizowana w Polsce polityka wobec rynku pracy zmieniała się przy tym wraz z sytuacją ekonomiczno-polityczną, co szczególnie widoczne jest po 2002 roku, kiedy to upowszechniła się koncepcja aktywnej polityki społecznej i aktywnej polityki zatrudnienia. Wprawdzie wydatki na politykę aktywną rynku pracy znacząco wzrosły dopiero w latach 2008–2010³, ale wcześniej powstał rynek prywatnych agencji zatrudnienia (w tym szczególnie w zakresie pracy tymczasowej), które doprowadziły do spadku statystyki bezrobocia, na rzecz jednak – w wielu wypadkach – zatrudnienia czasowego.
 - Uwarunkowania ekonomiczne, polityczne i kulturowe determinowały też w polskich warunkach zmiany kapitału społecznego, który jest rozumiany jako sieci społeczne regulowane systemami aksjologicznymi, normami moralnymi lub zwyczajem, które wiążą jednostkę ze społeczeństwem w sposób umożliwiający jej współdziałanie dla dobra wspólnego. Przeprowadzone w pracy studia empiryczne, bazujące na dostępnych wynikach badań socjologicznych, wykazały, że w polskich warunkach mamy jednak do czynienia z wciąż bardzo niskim kapitałem społecznym na poziomie krajowym połączonym z małą aktywnością lokalną w organizacjach non profit i szczególnie niskim zaufaniem społecznym. Prowadzone na świecie badania empiryczne dowodzą też, że kapitał społeczny lepiej wyjaśnia różnice w zamożności regionów. W ujęciu regionalnym występują w Polsce województwa, które posiadają wprawdzie wyższy od średniej kapitał społeczny, ale jednocześnie wytwarzają niższą wielkość PKB, charakteryzują się słabymi warunkami dla rozwoju przedsiębiorczości i wysokim bezrobociem (na przykład podkarpackie), co nie potwierdza wyników badań prezentowanych w literaturze światowej.
 - W wyniku zachodzących zmian instytucjonalnych zmieniła się też aktywność zawodowa ogółem, a w tym szczególnie kobiet i osób starszych. Zaprezentowane w pracy analizy wskazują, że na podniesienie się (od 2007 roku) aktywności zawodowej obu tych grup społecznych prawdopodobnie oddziałują

³ Osiągając w 2010 roku poziom 0,6% PKB (najwyższy wśród nowych krajów członkowskich i zbliżony do średniej Unii Europejskiej), choć w 2011 roku spadły do 0,42%.

długookresowe tendencje, takie jak: zmiany wzorców zachowań, stopniowa poprawa kapitału intelektualnego i struktury zawodowej, a w przypadku grup starszych – także poprawa stanu zdrowia czy ograniczenie możliwości odchodzenia na wcześniejsze emerytury (tzw. emerytury pomostowe). W przekrojach regionalnych mamy jednak do czynienia z obszarami o bardzo niskiej aktywności zawodowej kobiet. Wynikać ona może z wyższych potencjalnie wynagrodzeń mężczyzn oraz rozpowszechnionego modelu podziału obowiązków rodzinnych. Znaczenie w tym zakresie może mieć również wysoka polska religijność, szczególnie w Polsce Wschodniej. Wprawdzie po 2005 roku (czyli po śmierci papieża Jana Pawła II) przyspieszył proces deinstytucjonalizacji (prywatyzacji) wiary, a następnie rozpoczął się stopniowy proces sekularyzacji, jednak zmiany tożsamościowe związane z afiliacją religijną mają charakter procesów długookresowych.

Poczynione ustalenia mają istotne znaczenie zarówno dla polityki regulacyjnej, jak i polityki regionalnej, która nadaje terytorialne wymiary ogólnej polityce rozwoju gospodarczego danego kraju [Winiarski 2006, s. 278]. Podstawowy wniosek wynikający z badań własnych wskazuje bowiem, że wzrost płac realnych nie musi być szkodliwy dla gospodarki polskiej, szczególnie na rynkach pracy słabiej rozwiniętych⁴. Inaczej natomiast reagują rynki pracy na zmiany indeksu Kaitza.

W świetle uzyskanych wyników interesującym pytaniem na przyszłość jest, jak prezentowane ustalenia mają się do strategii rozwoju Polski. Obawa przed szybszym wzrostem płac realnych i ich możliwym szkodliwym wpływem na funkcjonowanie rynku pracy – często przytaczana w opiniach pracodawców – staje się bowiem mocno dyskusyjna. Niewątpliwie negatywne skutki dla funkcjonowania rynku pracy wywołuje natomiast płaca minimalna w równej wysokości dla całej gospodarki.

W świetle tych ustaleń zmianie powinna ulec postawa pracodawców oraz centralnych organów administracji państwowej wobec podnoszenia płac i kształtowania odpowiedniej polityki dochodowej. Do tej pory płaca była traktowana jako element kosztów pracy, a więc w konsekwencji jako kategoria, która nie powinna wzrastać, bo szkodzi popytowi na pracę. Taka strategia jest widoczna szczególnie w krajach o względnie niskim poziomie rozwoju gospodarczego, gdzie konkurencyjność i przewaga cenowa oparte są na niskich kosztach pracy oraz niskich podatkach. Jednakże niskie płace nie pobudzają wzrostu gospodarczego, szczególnie wśród osób zarabiających najmniej, które charakteryzują się wysoką krańcową skłonnością do konsumpcji. Nie podnoszą też standardu życia i prowadzą do segmentacji rynku pracy ze względu na nierówności dochodowe. Zbyt długie utrzymywanie strategii niskich płac utrudnia też wychodzenie z zacofania, głównie technologicznego, gdyż nie sprzyja podnoszeniu jakości zasobów pracy i przeznaczeniu dużych

⁴ Podobnych wniosków dostarczają badania dla Europy Zachodniej i Środkowo-Wschodniej, z których wynika, że w tej drugiej grupie krajów wzrost płac realnych nie musi szkodzić rynkowi pracy [Wallusch i Woźniak-Jęchorek 2015, s. 178–199].

nakładów na działalność innowacyjną. Oba te warunki muszą być spełnione, aby uzyskać przewagę technologiczną. Trwała i efektywna nie jest bowiem strategia konkurencyjności oparta na niskich płacach, ale strategia oparta na dobrze wykształconej i dobrze opłacanej kadrze oraz wysokim poziomie innowacyjności.

Dostrzegając także, że pomimo kryzysu gospodarczego na świecie łączny wzrost PKB dla Polski (w latach 2008–2013) wyniósł 20,1% (przy średniej unijnej na poziomie $-0,9\%$) [Kałużyńska i in. 2014, s. 12] i przywołując wyniki badań prezentowanych w niniejszej monografii, podkreślić należy, że brak bardziej „sprawiedliwego” podziału bogactwa nie będzie sprzyjał realizacji długofalowych strategii. Wzrost płac zostanie jednak powszechnie zaakceptowany przez ogół uczestników rynku pracy dopiero wtedy, gdy nastąpi również zmiana systemów aksjologicznych wpływających na postawy i zachowania uczestników rynku, w tym wyrażające się w wycofaniu się z powszechnej dziś akceptacji społecznej dla pracy w szarej strefie. Stąd też wzrosty płac oraz umocnienie się strategii opartej na dobrze wykształconej i dobrze opłacanej kadrze, a także wysoki poziom innowacyjności⁵ (pozwalające uzyskać nadzwyczajne zyski z tytułu monopolistycznej pozycji technologicznej), wymagają głębokich przemian świadomości społecznej oraz odpowiednich zmian przepisów prawa i powinny być zasadniczym obszarem aktywności państwa w zakresie budowania konkurencyjnej gospodarki.

Podobnie powinna się zmienić postawa władzy państwowej i związków zawodowych w zakresie kształtu systemu polityki płacy minimalnej w Polsce. Jak już podkreślano – ustalona w równej wysokości dla całego kraju stawka płacy minimalnej w relacji do płac przeciętnych szkodzi bowiem rozwojowi regionalnych rynków pracy w Polsce. Stąd też lepszym rozwiązaniem byłoby prawdopodobnie wzorowanie się na krajach nordyckich, gdzie płace minimalne są ustalane w wyniku negocjacji zbiorowych w poszczególnych branżach uzależnionych również od lokalnych uwarunkowań ekonomiczno-polityczno-kulturowych. Problemem w tym zakresie jest jednak tocząca się w ostatnich latach na poziomie europejskim dyskusja o potrzebie koordynacji polityki płacy minimalnej w Europie, wykluczająca odmienne systemy instytucjonalne poza systemem jednolitej płacy minimalnej. Niemniej jednak dla wypracowania w tym zakresie konsensusu zmienić się powinna postawa szczególnie związków zawodowych bojkotujących w ostatnich latach działalność obecnej Rady Dialogu Społecznego (a wcześniej Komisji Trójstronnej) i współpracę z rządem.

Wśród innych jeszcze istotnych rekomendacji dla władz państwowych na poziomie krajowym i regionalnym jest kwestia rozwoju sektora publicznego i prywatnego w Polsce. Z przeprowadzonych w pracy badań wynika bowiem, że wzrost stosunku liczby pracujących i wysokości płac w sektorze prywatnym do tych wiel-

⁵ Szerzej na temat polityki innowacyjności w Unii Europejskiej piszą Jacek Wallusch i Beata Woźniak-Jęchorek [2016]. O znaczeniu innowacji dla rozwoju rynku pracy piszą też Edyta Dworak i współautorzy [2014].

kości w sektorze publicznym będzie skutkował wzrostem zatrudnienia we wszystkich analizowanych grupach regionów. Wzrost ten wywołuje też spadek bezrobocia – szczególnie w regionach z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy. Oznacza to konieczność dalszego wspierania na poziomie zarówno krajowym, jak i regionalnym rozwoju prywatnej przedsiębiorczości w Polsce, która bardziej elastycznie dostosowuje się do zmieniającej się sytuacji gospodarczej w kraju i na świecie. Wprawdzie rozwój zatrudnienia atypowego, szczególnie widoczny w tym sektorze, pozbawia polską siłę roboczą poczucia stabilności zatrudnienia i powoduje wzrost fundamentalnej niepewności, jednak przy odpowiednich zmianach prawa pracy i ograniczeniu rozwoju rynku pracy tymczasowej sektor prywatny pozostaje głównym źródłem rozwoju rynku pracy w Polsce i ważnym motorem rozwoju regionalnego.

Ważnych wniosków dostarcza też analiza zjawiska *gender gap* na polskim rynku pracy. Z przeprowadzonych badań wynika bowiem, że im większa aktywność zawodowa kobiet i mniejsza luka płciowa na rynku pracy, tym przede wszystkim większe zatrudnienie i mniejsze bezrobocie w regionach z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy. Rynki te reagują zatem silniej na działania z zakresu polityki prorodzinnej i społecznej oraz na zmiany systemów aksjologicznych wpływających na chęć kobiet do podejmowania aktywności zawodowej. Nie obserwujemy tego zjawiska w tak istotny sposób w regionach ze słabiej rozwiniętymi rynkami pracy. Oznacza to, że polityka społeczna i prorodzinna powinna być dostosowywana do lokalnej sytuacji w regionach i odpowiadać na wyzwania danego obszaru, również o charakterze kulturowym.

W regionach ze słabiej rozwiniętym rynkiem pracy zaobserwować też można reakcje na zmiany stosunku wysokości zasiłków dla bezrobotnych do wysokości płac przeciętnych, skutkujące w przypadku wzrostu tej relacji spadkiem aktywności zawodowej i zatrudnienia. Rynki pracy słabiej rozwinięte pozostają zatem wrażliwe na socjalny i dochodowy aspekt zasiłków dla bezrobotnych. Różnice regionalne w zakresie kształtowania się płac przeciętnych, a także kwalifikacji siły roboczej, mogą przy tym zwiększać niedopasowania strukturalne na rynku pracy w Polsce. Wynika to z tego, że osoby słabo wykwalifikowane i gorzej wynagradzane będą postrzegać otrzymywany zasiłek dla bezrobotnych jako relatywnie dużo wyższy niż osoby wysoko wykwalifikowane i lepiej opłacane, co przekłada się na ich aktywność w poszukiwaniu pracy. Stąd równe – dla całego kraju – poziomy zasiłków dla bezrobotnych mogą się okazać szkodliwe dla rynków pracy słabiej rozwiniętych, gdzie stosunek wysokości tych zasiłków do płac przeciętnych jest wyższy niż w regionach z lepiej rozwiniętymi rynkami pracy i wyższymi płacami. Istnieje więc po pierwsze potrzeba zróżnicowania poziomu i dostępności zasiłków dla bezrobotnych (podobnie jak płacy minimalnej) w wymiarze terytorialnym, a po drugie – wsparcia rozwoju tego typu regionów i tworzenia warunków dla kształtowania się wyższych płac realnych. Tego typu wniosek jest szczególnie istotny dla polityków i urzędników organów centralnych zajmujących się konstruowaniem pasywnej polityki rynku pracy i polityki dochodowej w Polsce.

Na koniec warto też pamiętać, że rozwój gospodarki krajowej nie może być stymulowany w inny sposób, niż poprzez wspieranie rozwoju tworzących ją gospodarek regionalnych. Te z kolei nie będą w stanie się rozwijać w sposób trwały i zrównoważony bez uwzględnienia czynników endogennych. Zwraça na to uwagę szczególnie Unia Europejska, która wspiera proces upodmiotowienia regionów, postrzeganych coraz częściej jako autonomiczny układ gospodarczy i społeczny, o rozwoju którego decydują rozmieszczenie działalności gospodarczej i funkcjonowanie lokalnych rynków pracy, dla których ważne są koszty transportu, pracy, jakość siły roboczej, obecność zaplecza naukowego, poziom podatków, klimat przyjazny dla prowadzenia działalności gospodarczej czy dogodne warunki dla życia lokalnej społeczności.

W polskich warunkach podstawą budowania polityki regionalnej od strony instytucjonalnej było wprowadzenie samorządności terytorialnej. Próbując zatem dostosować się do tendencji międzynarodowych, stworzono podstawy nowego paradygmatu polityki regionalnej, który jednocześnie odwrócił proporcje w zakresie podziału odpowiedzialności za określone aspekty rozwoju regionalnego. Obecnie na szczeblu krajowym rola państwa sprowadza się do tworzenia dla władz samorządowych otoczenia (gospodarczego, prawnego i finansowego), w którym mają być podejmowane działania na rzecz rozwoju gospodarczego i zmian strukturalnych. Natomiast zadaniem samorządów jest kreowanie rozwoju opartego na tzw. miękkich czynnikach, takich jak: jakość środowiska, przedsiębiorczość, instytucje otoczenia rynkowego czy rozwój kapitału społecznego [Stawasz 2004, s. 274]. Ustalenia poczynione w prezentowanej pracy uzasadniają jednak konieczność brania pod uwagę w kreowaniu i kształtowaniu polityki centralnej, w tym w projektowaniu i kształtowaniu instytucji rynku pracy, również czynników endogennych (uzależnionych od położenia geograficznego, zasobów surowcowych, ale i kultury dominującej na danym obszarze), które są zróżnicowane w układach terytorialnych. Upodmiotowienie województw jako kreatorów polityki regionalnej nie może się bowiem odbywać bez zrozumienia – na poziomie centralnym – specyfiki danego regionu. Być może istnieje również potrzeba podjęcia dyskusji o zasadności i celowości dalszych zmian w samej strukturze podziału terytorialnego w Polsce, z uwzględnieniem roli makroregionów.

Przedstawiając wyżej opisane wnioski i rekomendacje dla organów centralnych i regionalnych władzy państwowej, a także dla pracodawców i organizacji związkowych, autorka ma nadzieję, że prezentowana praca uzupełnia dorobek nauk ekonomicznych w obszarze badań rynku pracy, a jednocześnie służy celom poznawczym oraz stanowi wstęp do prowadzenia dalszych, pogłębionych badań teoretycznych i empirycznych w zakresie instytucjonalnych uwarunkowań krajowego i regionalnych rynków pracy w Polsce.

Aneks I

Tabela I. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	321,870	320,971	326,681	321,225	322,109
model z restrykcjami	320,849	320,849	320,849	320,849	320,849
Statystyka testu	2,042	0,244	11,664	0,752	2,520
<i>p-value</i>	0,153	0,622	0,001	0,386	0,112
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	325,550	324,700	330,509	324,528	325,576
model z restrykcjami	324,469	324,469	324,469	324,469	324,469
Statystyka testu	2,162	0,461	12,081	0,118	2,215
<i>p-value</i>	0,141	0,497	0,001	0,731	0,137

Źródło: obliczenia własne.

Tabela II. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	103,601	102,924	103,973	102,917	102,850
model z restrykcjami	102,850	102,850	102,850	102,850	102,850
Statystyka testu	1,501	0,147	2,246	0,134	0,000
<i>p-value</i>	0,221	0,701	0,134	0,715	0,989
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	105,005	105,123	105,777	104,919	104,903
model z restrykcjami	104,895	104,895	104,895	104,895	104,895
Statystyka testu	0,219	0,455	1,764	0,047	0,015
<i>p-value</i>	0,640	0,500	0,184	0,829	0,904

Źródło: obliczenia własne.

Tabela III. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	96,885	96,611	97,635	97,954	98,596
model z restrykcjami	96,592	96,592	96,592	96,592	96,592
Statystyka testu	0,586	0,038	2,087	2,724	4,008
<i>p-value</i>	0,444	0,846	0,149	0,099	0,045
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	98,320	97,630	98,933	98,747	99,645
model z restrykcjami	97,624	97,624	97,624	97,624	97,624
Statystyka testu	1,393	0,013	2,618	2,247	4,042
<i>p-value</i>	0,238	0,908	0,106	0,134	0,044

Źródło: obliczenia własne.

Tabela IV. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	303,616	299,450	304,826	306,650	298,996
model z restrykcjami	298,987	298,987	298,987	298,987	298,987
Statystyka testu	9,257	0,926	11,678	15,325	0,017
<i>p-value</i>	0,002	0,336	0,001	0,000	0,897
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	308,094	308,013	321,094	312,841	308,769
model z restrykcjami	307,841	307,841	307,841	307,841	307,841
Statystyka testu	0,506	0,343	26,505	9,999	1,856
<i>p-value</i>	0,477	0,558	0,000	0,002	0,173

Źródło: obliczenia własne.

Tabela V. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	97,644	95,213	97,274	96,561	93,433
model z restrykcjami	93,415	93,415	93,415	93,415	93,415
Statystyka testu	8,458	3,596	7,719	6,294	0,037
<i>p-value</i>	0,004	0,058	0,005	0,012	0,847
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	98,783	99,019	106,392	99,948	98,209
model z restrykcjami	97,960	97,960	97,960	97,960	97,960
Statystyka testu	1,646	2,118	16,864	3,976	0,497
<i>p-value</i>	0,200	0,146	0,000	0,046	0,481

Źródło: obliczenia własne.

Tabela VI. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	92,380	91,551	92,611	94,375	92,049
model z restrykcjami	91,545	91,545	91,545	91,545	91,545
Statystyka testu	1,671	0,013	2,133	5,660	1,008
<i>p-value</i>	0,196	0,909	0,144	0,017	0,315
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	94,019	93,693	96,101	95,754	94,950
model z restrykcjami	93,591	93,591	93,591	93,591	93,591
Statystyka testu	0,856	0,204	5,019	4,325	2,718
<i>p-value</i>	0,355	0,651	0,025	0,038	0,099

Źródło: obliczenia własne.

Tabela VII. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności:					
model bez restrykcji	57,553	57,648	72,641	58,029	57,806
model z restrykcjami	57,272	57,272	57,272	57,272	57,272
Statystyka testu	0,563	0,752	30,738	1,514	1,069
<i>p-value</i>	0,453	0,386	0,000	0,219	0,301
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności:					
model bez restrykcji	63,969	59,610	87,149	59,669	59,930
model z restrykcjami	59,528	59,528	59,528	59,528	59,528
Statystyka testu	8,883	0,164	55,243	0,283	0,804
<i>p-value</i>	0,003	0,686	0,000	0,595	0,370

Źródło: obliczenia własne.

Tabela VIII. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy

Parametr	Place realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności:					
model bez restrykcji	11,302	12,965	17,693	12,613	11,369
model z restrykcjami	11,192	11,192	11,192	11,192	11,192
Statystyka testu	0,219	3,544	13,001	2,841	0,354
<i>p-value</i>	0,640	0,060	0,000	0,092	0,552
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności:					
model bez restrykcji	12,140	13,108	22,806	12,904	11,766
model z restrykcjami	11,646	11,646	11,646	11,646	11,646
Statystyka testu	0,989	2,924	22,319	2,516	0,240
<i>p-value</i>	0,320	0,087	0,000	0,113	0,624

Źródło: obliczenia własne.

Tabela IX. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, *gender gap*, wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy

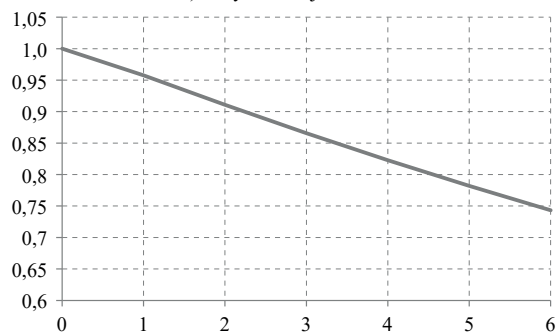
Parametr	Płace realne	<i>Gender gap</i>	Wskaźnik Kaitza	Różnice sektorowe	Zasiłki
KMNK					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	26,762	27,043	30,342	26,589	26,663
model z restrykcjami	26,585	26,585	26,585	26,585	26,585
Statystyka testu	0,355	0,916	7,514	0,008	0,157
<i>p-value</i>	0,551	0,339	0,006	0,929	0,692
Efekty ustalone					
Logarytm wiarygodności: model bez restrykcji	30,676	29,099	36,028	28,019	27,921
model z restrykcjami	27,862	27,862	27,862	27,862	27,862
Statystyka testu	5,629	2,474	16,332	0,315	0,118
<i>p-value</i>	0,018	0,116	0,000	0,575	0,731

Źródło: obliczenia własne.

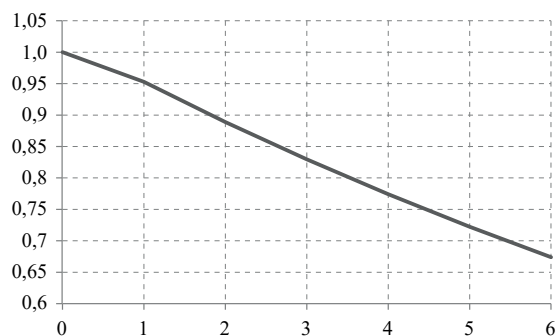
Aneks II

Model I (aktywizacji zawodowej)

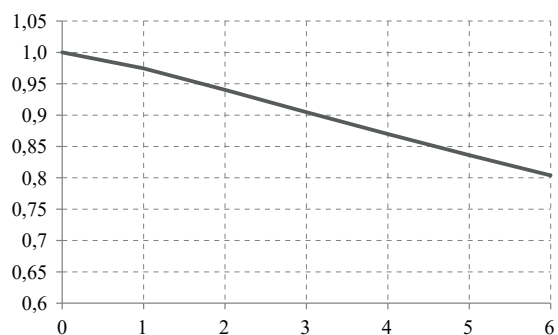
a) wszystkie województwa



b) regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy

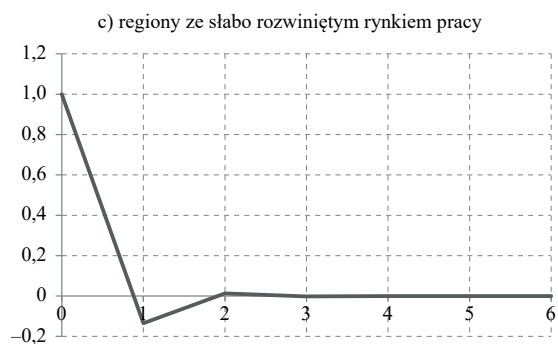
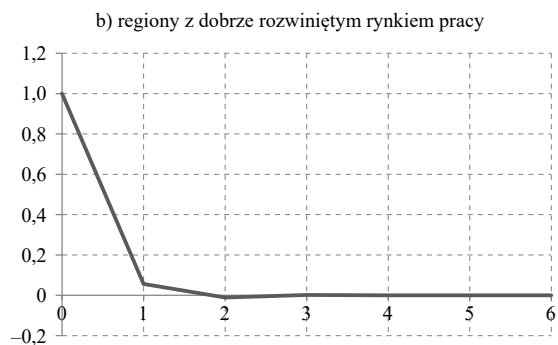
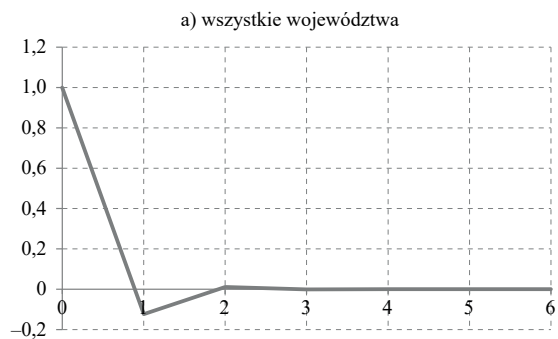


c) regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy



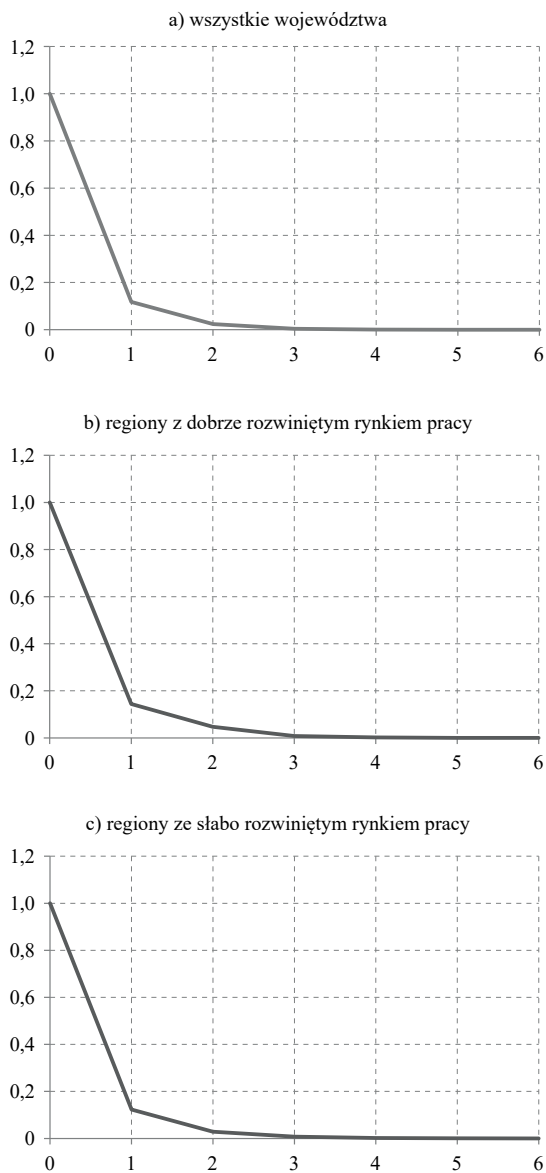
Rysunek Ia. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź płac realnych na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



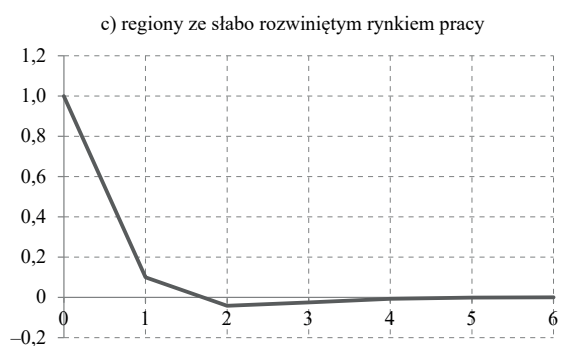
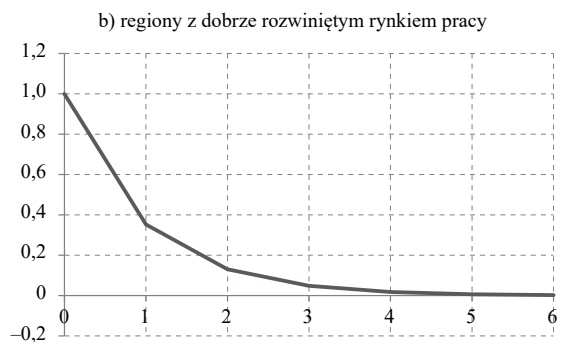
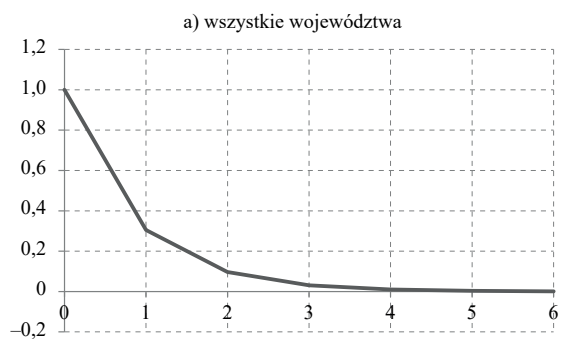
Rysunek Ib. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź *gender gap* na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



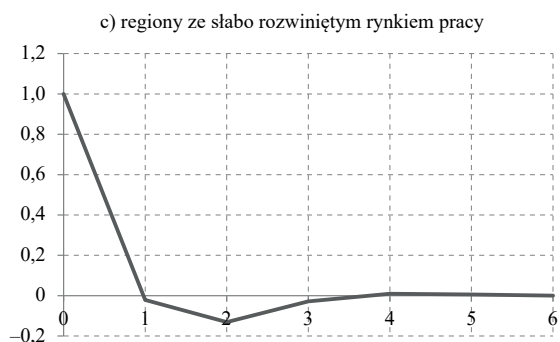
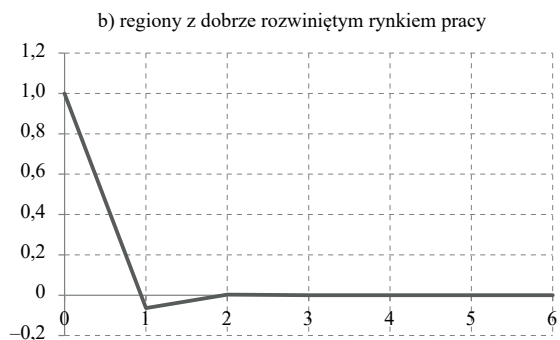
Rysunek Ic. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



Rysunek Id. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny

Źródło: obliczenia własne.

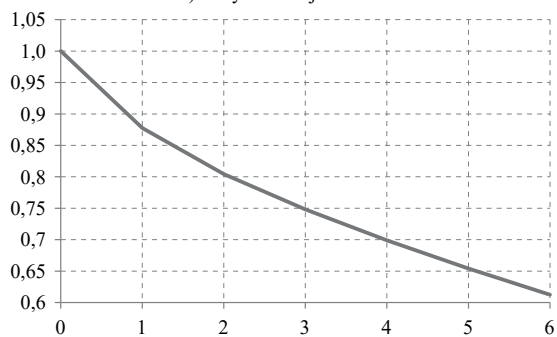


Rysunek Ie. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika zasiłków na szok własny

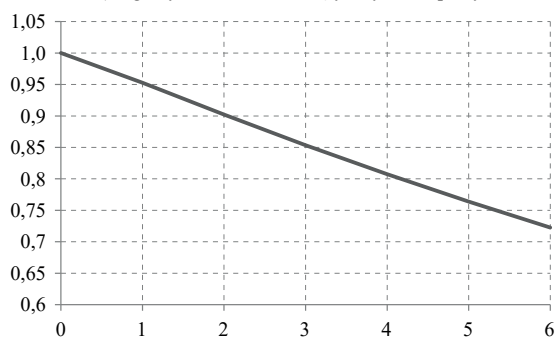
Źródło: obliczenia własne.

Model II (zatrudnienia)

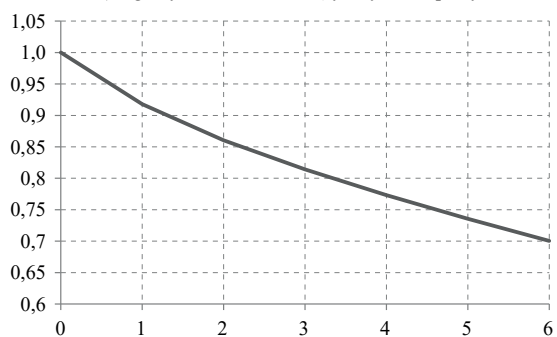
a) wszystkie województwa



b) regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy

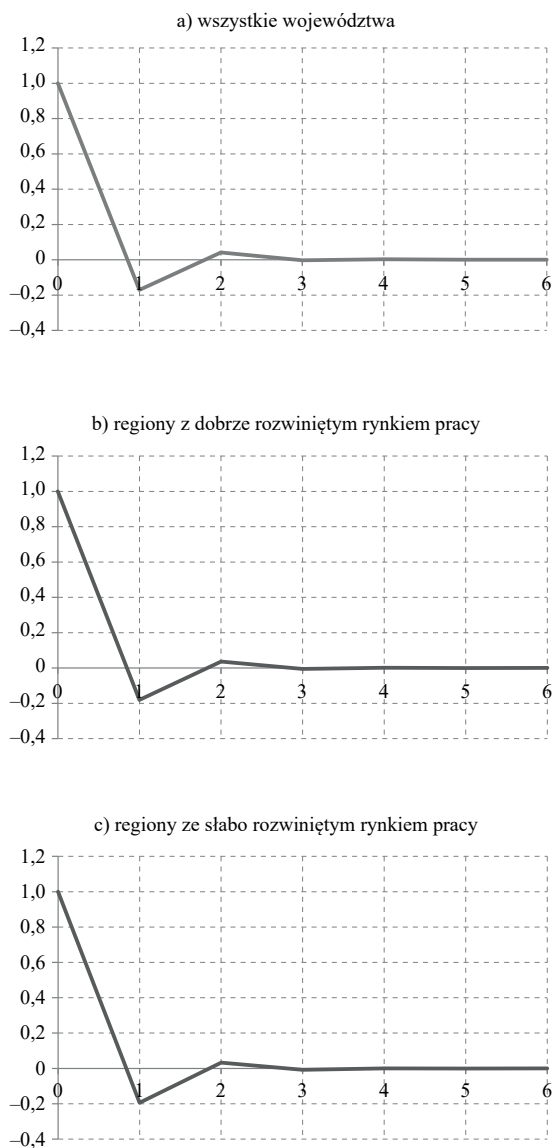


c) regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy



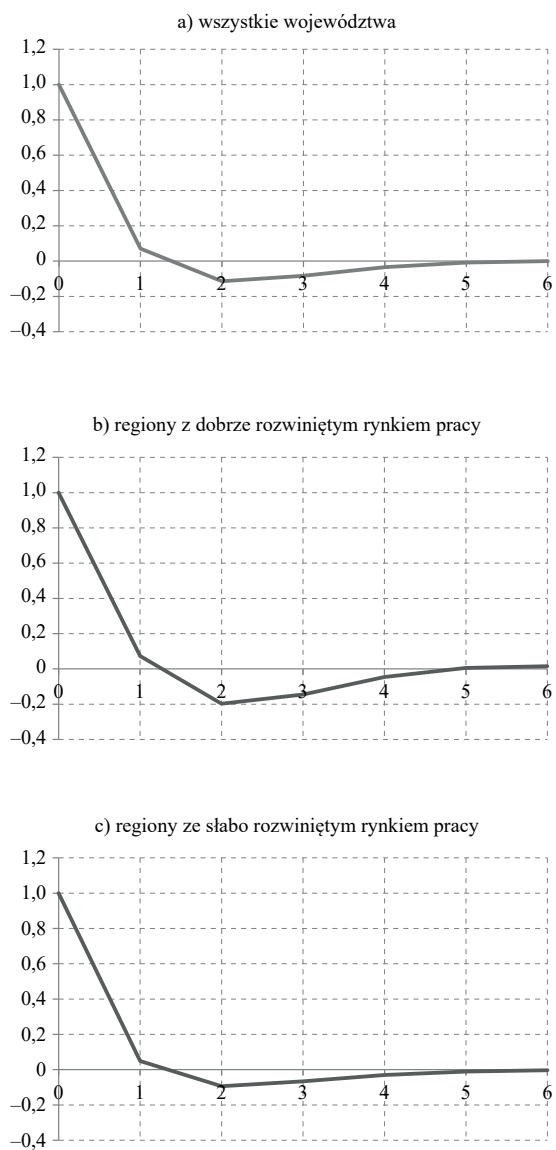
Rysunek IIa. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź płac realnych na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



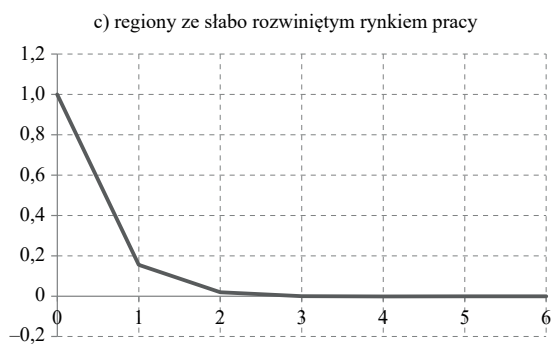
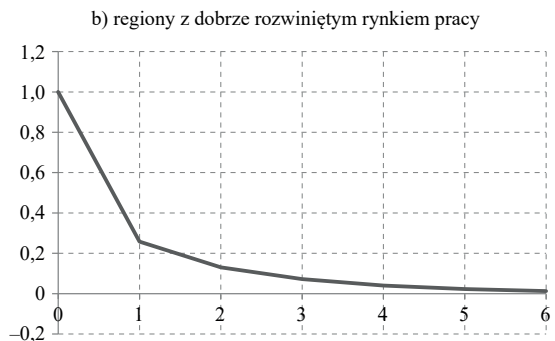
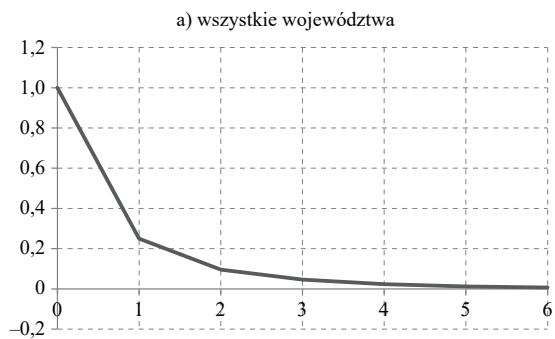
Rysunek IIb. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź *gender gap* na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



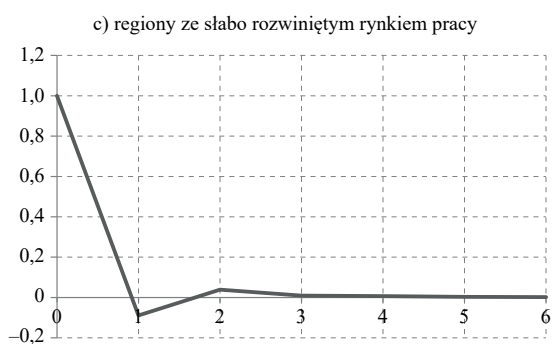
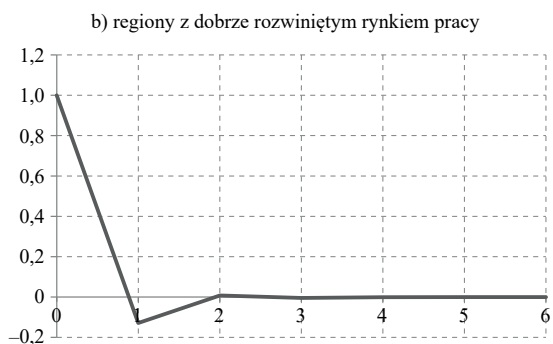
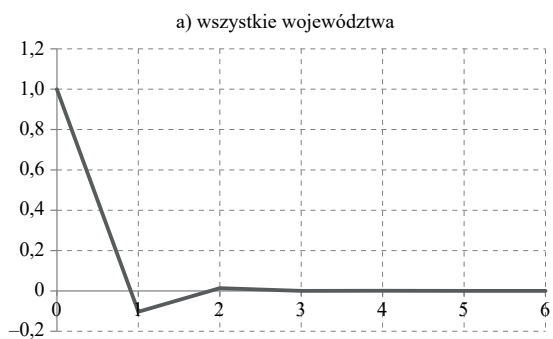
Rysunek IIc. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



Rysunek IId. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny

Źródło: obliczenia własne.

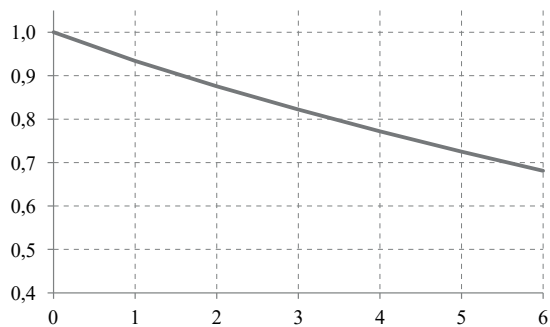


Rysunek IIe. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika zasiłków na szok własny

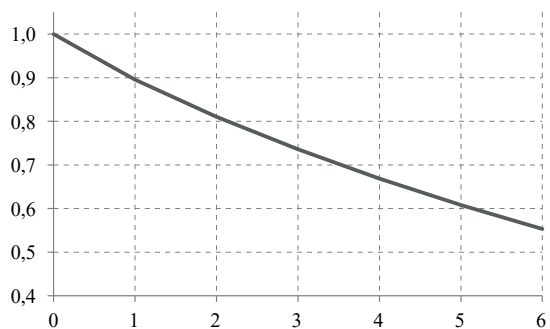
Źródło: obliczenia własne.

Model III (bezrobocia)

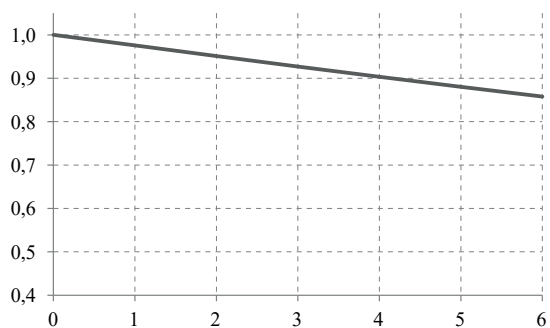
a) wszystkie województwa



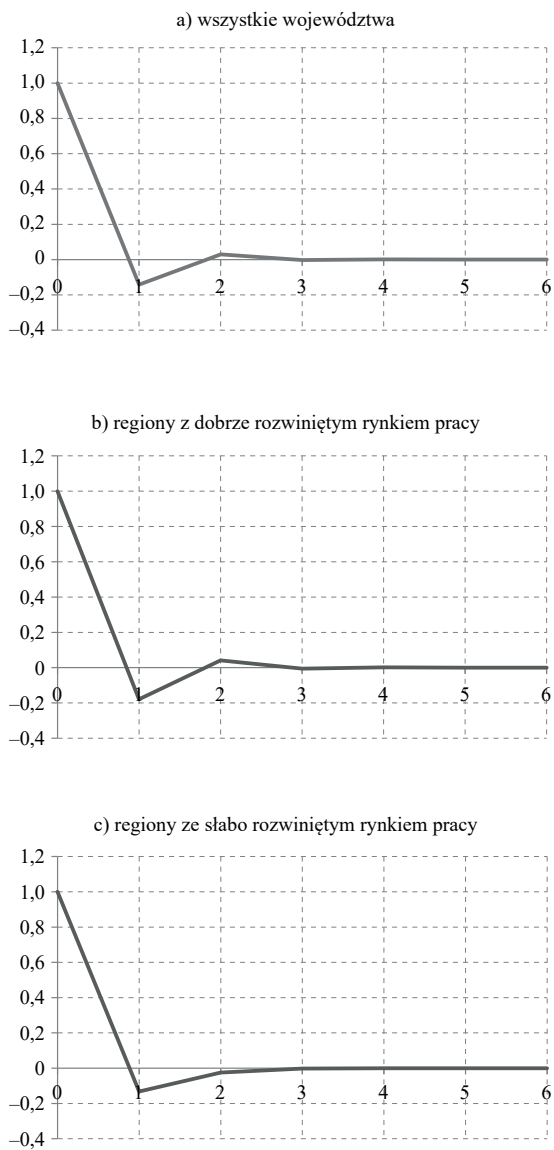
b) regiony z dobrze rozwiniętym rynkiem pracy



c) regiony ze słabo rozwiniętym rynkiem pracy

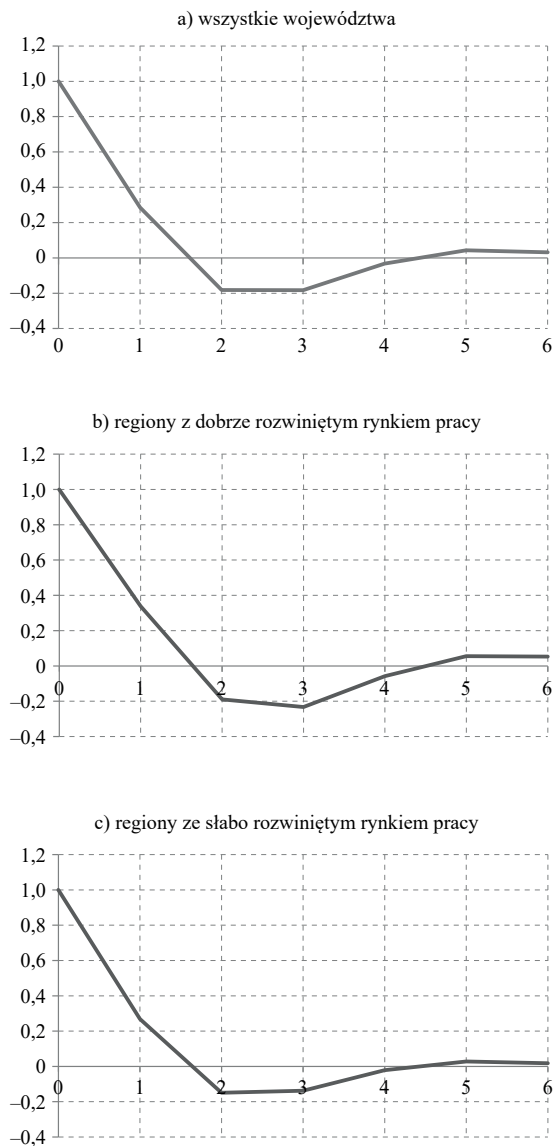
**Rysunek IIIa. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź płac realnych na szok własny**

Źródło: obliczenia własne.



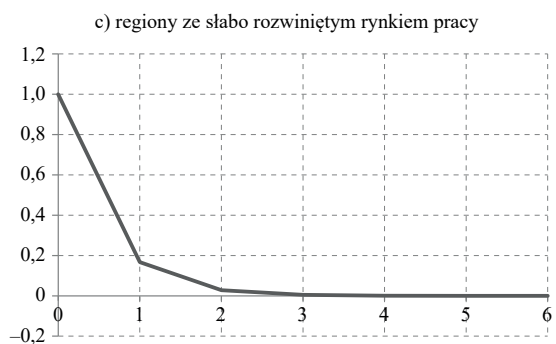
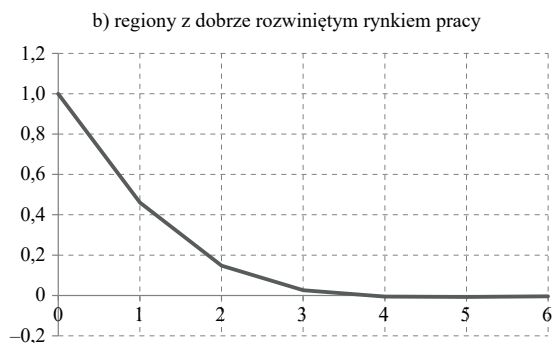
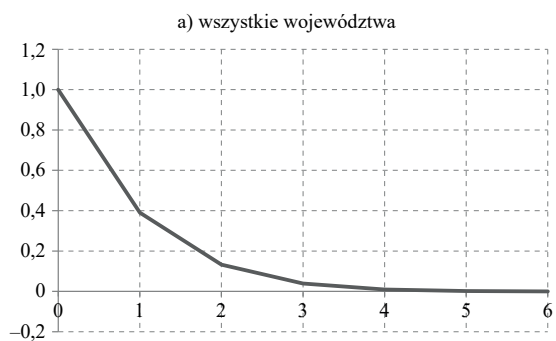
Rysunek IIIb. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź *gender gap* na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



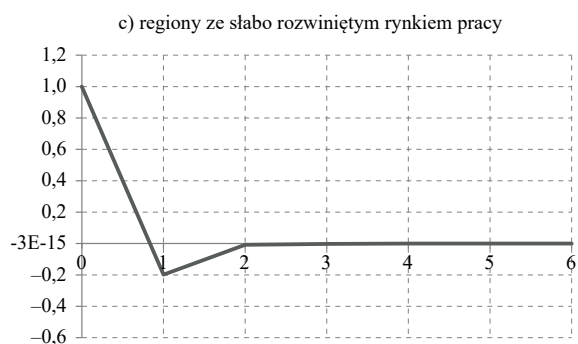
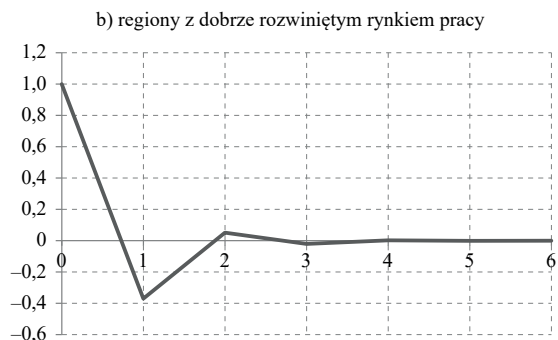
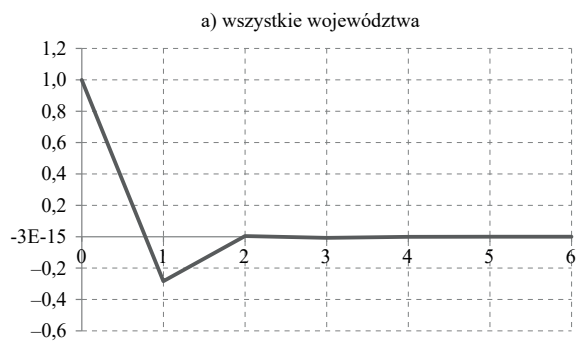
Rysunek IIIc. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



Rysunek III d. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny

Źródło: obliczenia własne.



Rysunek IIIe. Wyniki analizy *impulse-response*: odpowiedź wskaźnika zasiłków na szok własny

Źródło: obliczenia własne.

Aneks III

Tabela I. Ranking województw pod względem aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia w 2012 roku

R	Województwo	Współczynnik aktywności zawodowej ogółem	R	Województwo	Wskaźnik zatrudnienia ogółem	R	Województwo	Stopa bezrobocia rejestrowanego
1	mazowieckie	60,2	1	mazowieckie	55,4	1	wielkopolskie	9,8
2	wielkopolskie	57,3	2	wielkopolskie	52,4	2	mazowieckie	10,7
3	świętokrzyskie	57,1	3	lubelskie	50,6	3	śląskie	11,1
4	łódzkie	56,6	4	podlaskie	50,6	4	małopolskie	11,4
5	lubelskie	56,5	5	łódzkie	50,3	5	dolnośląskie	13,5
6	kujawsko-pomorskie	56,3	6	pomorskie	50,2	6	pomorskie	13,4
7	podkarpackie	56,3	7	kujawsko-pomorskie	49,6	7	łódzkie	14,0
8	podlaskie	55,7	8	małopolskie	49,6	8	lubelskie	14,2
9	pomorskie	55,5	9	świętokrzyskie	49,6	9	opolskie	14,4
10	małopolskie	55,3	10	opolskie	49,2	10	podlaskie	14,7
11	opolskie	54,4	11	lubuskie	48,9	11	lubuskie	15,9
12	dolnośląskie	53,8	12	podkarpackie	48,8	12	świętokrzyskie	16,0
13	lubuskie	53,7	13	śląskie	48,4	13	podkarpackie	16,4
14	śląskie	53,5	14	dolnośląskie	47,8	14	kujawsko-pomorskie	18,1
15	zachodniopomorskie	52,2	15	zachodniopomorskie	46,5	15	zachodniopomorskie	18,2
16	warmińsko-mazurskie	51,4	16	warmińsko-mazurskie	45,8	16	warmińsko-mazurskie	21,3

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

Tabela II. Stopy bezrobocia

Województwo	Bezrobocie rejestrowane				Bezrobocie	
	ogółem		ogółem (Polska = 100)		ogółem (odsetek bezrobotnych ogółem)	
	2004	2013	2004	2013	2004	2013
Dolnośląskie	22,4 (12)	13,2 (5)	117,9 (12)	98,5 (5)	49,6 (3)	35,4 (7)
Kujawsko-pomorskie	23,6 (13)	18,1 (15)	124,2 (13)	135,1 (15)	52,9 (10)	39,9 (11)
Lubelskie	17,8 (6)	14,4 (9)	93,7 (6)	107,5 (9)	54,7 (13)	44,2 (16)
Lubuskie	25,6 (14)	15,7 (11)	134,7 (14)	117,2 (11)	47,3 (1)	30,3 (1)
Łódzkie	19,5 (8)	14,1 (7)	102,6 (8)	105,2 (7)	54,8 (14)	41,0 (12)
Małopolskie	15 (2)	11,6 (4)	78,9 (2)	86,6 (4)	51,2 (7)	38,3 (10)
Mazowieckie	14,7 (1)	11,0 (2)	77,4 (1)	82,1 (2)	56,0 (16)	42,9 (15)
Opolskie	20 (9)	14,3 (8)	105,3 (9)	106,7 (8)	50,0 (4)	31,7 (2)
Podkarpackie	19,1 (7)	16,4 (12)	100,5 (7)	122,4 (12)	55,3 (15)	42,8 (14)
Podlaskie	16,1 (4)	15,1 (10)	84,7 (4)	112,7 (10)	50,2 (6)	42,6 (13)
Pomorskie	21,4 (10)	13,3 (6)	112,6 (10)	99,3 (6)	53,3 (12)	34,8 (4)
Śląskie	16,9 (5)	11,2 (3)	88,9 (5)	83,6 (3)	50,1 (5)	35,2 (5)
Świętokrzyskie	22 (11)	16,5 (13)	115,8 (11)	123,1 (13)	53,0 (11)	38,2 (9)
Warmińsko-mazurskie	29,2 (16)	21,7 (16)	153,7 (16)	161,9 (16)	52,3 (9)	35,9 (8)
Wielkopolskie	15,9 (3)	9,6 (1)	83,7 (3)	71,6 (1)	48,4 (2)	32,9 (3)
Zachodniopomorskie	27,5 (15)	18,0 (14)	144,7 (15)	134,3 (14)	51,5 (8)	35,3 (6)

W nawiasach podano miejsce w rankingu.

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b].

w rankingu województw

długookresowe		Bezrobotni mieszkający na wsi		Bezrobotni wcześniej nie pracujący (%)		Bezrobotni z prawem do zasiłku	
kobiet (odsetek bezrobotnych kobiet)		2004	2013	2004	2013	2004	2013
2004	2013	2004	2013	2004	2013	2004	2013
53,8 (2)	37,9 (4)	33,9 (3)	36,0 (4)	20,5 (6)	13,1 (1)	15,7 (7)	16,3 (2)
60,5 (14)	45,3 (14)	44,3 (9)	45,7 (10)	20,6 (7)	16,3 (7)	16,5 (5)	15,4 (6)
59,3 (12)	47,8 (16)	53,9 (13)	55,4 (14)	33,3 (16)	27,9 (16)	8,2 (16)	8,2 (16)
52,9 (1)	33,6 (1)	41,2 (6)	43,8 (7)	19,0 (2)	15,8 (6)	18,4 (2)	15,9 (4)
58,6 (11)	43,2 (11)	33,0 (2)	33,7 (2)	19,8 (4)	14,3 (2)	14,5 (9)	13,1 (12)
56,9 (8)	42,2 (10)	54,1 (14)	55,0 (13)	25,4 (10)	20,2 (11)	13,1 (11)	12,7 (13)
60,8 (15)	45,1 (13)	42,4 (7)	43,2 (6)	25,8 (11)	20,2 (12)	12,8 (12)	13,8 (9)
56,2 (6)	35,6 (2)	45,3 (10)	45,6 (9)	19,0 (3)	14,4 (3)	13,7 (10)	14,6 (8)
61,0 (16)	47,4 (15)	63,4 (16)	63,2 (16)	28,1 (14)	23,2 (15)	11,1 (15)	11,7 (14)
54,4 (3)	44,4 (12)	36,3 (4)	35,0 (3)	27,2 (12)	23,0 (14)	11,1 (14)	10,3 (15)
58,5 (10)	39,2 (7)	43,3 (8)	45,1 (8)	17,6 (1)	14,4 (5)	16,7 (3)	16,0 (3)
55,3 (5)	38,2 (5)	17,8 (1)	22,1 (1)	27,4 (13)	16,5 (8)	11,4 (13)	13,5 (10)
57,6 (9)	41,3 (9)	54,8 (15)	56,2 (15)	28,4 (15)	22,1 (13)	14,6 (8)	13,3 (11)
59,9 (13)	40,2 (8)	49,0 (12)	49,8 (12)	21,9 (8)	17,1 (10)	18,5 (1)	16,7 (1)
54,6 (4)	37,0 (3)	45,6 (11)	47,6 (11)	19,9 (5)	14,4 (4)	16,5 (4)	14,9 (7)
56,2 (7)	38,4 (6)	40,1 (5)	41,0 (5)	22,4 (9)	16,8 (9)	15,8 (6)	15,5 (5)

Tabela III. Warunki rozwoju społeczno-gospodarczego

Województwo	PKB ogółem (ceny bieżące, 2011)	PKB <i>per capita</i> 2011	Wskaźnik cen	Podmioty gospodarki narodowej zarejestrowane w REGON na 10 000 mieszkańców	MŚP na 10 000 mieszkańców	Osoby fizyczne prowadzące działalność gosp. na 100 osób w wieku produkcyjnym
Dolnośląskie	131 098 (4)	44 961 (2)	103,7 (5)	1156 (4)	1783,5 (4)	12,3 (5)
Kujawsko-pomorskie	68 390 (8)	32 596 (8)	103,7 (6)	897 (11)	1397,2 (11)	10,5 (12)
Lubelskie	58 544 (9)	26 919 (15)	103,8 (10)	767 (15)	1215,6 (15)	9,3 (14)
Lubuskie	33 552 (15)	32 795 (10)	103,8 (11)	1052 (6)	1619,5 (6)	11,6 (8)
Łódzkie	93 254 (6)	36 750 (6)	103,8 (12)	927 (10)	1472,3 (10)	11,3 (9)
Małopolskie	113 948 (5)	34 107 (7)	103,6 (4)	1024 (7)	1614,4 (7)	12,1 (7)
Mazowieckie	341 720 (1)	64 790 (1)	103,5 (3)	1319 (1)	2094,0 (1)	14,5 (2)
Opolskie	32 266 (16)	31 771 (11)	103,7 (7)	977 (9)	1499,3 (9)	10,9 (11)
Podkarpackie	57 028 (11)	26 801 (16)	104,1 (15)	728 (16)	1138,7 (16)	8,7 (16)
Podlaskie	34 239 (14)	28 485 (14)	103,7 (8)	790 (14)	1239,7 (14)	9,7 (14)
Pomorskie	86 206 (7)	37 822 (5)	103,4 (2)	1157 (3)	1810,9 (3)	13,2 (4)
Śląskie	198 301 (2)	42 830 (3)	103,3 (1)	982 (8)	1525,0 (8)	11,3 (10)
Świętokrzyskie	37 831 (13)	29 552 (12)	104 (13)	848 (12)	1340,6 (12)	10,5 (13)
Warmińsko-mazurskie	41 609 (12)	28 635 (13)	104,1 (16)	827 (13)	1270,5 (13)	9,2 (15)
Wielkopolskie	142 445 (3)	41 285 (4)	104 (14)	1121 (5)	1746,4 (5)	13,3 (3)
Zachodniopomorskie	57 698 (10)	33 485 (9)	103,7 (9)	1261 (2)	1939,4 (2)	14,6 (1)

W nawiasach podano miejsce w rankingu.

Źródło: opracowano na podstawie Banku Danych Lokalnych GUS [GUS 2014b])

według województw w 2012 roku

Nakłady inwestycyjne na 1 mieszkańca	Nakłady na B+R (w mln) ogółem	Nakłady wewnętrzne na B+R na 1 mieszkańca	Nakłady na B+R w re-lacji do PKB (dane za 2011)	Zatrudnienie B+R	Zatrudnienie B+R jako odsetek pracujących ogółem	Udział obszarów praw- nie chronionych w po- wieższni ogółem	Ludność w miastach (wg faktycznego miej- sca zamieszkania) (w %)
6729 (3)	971,4 (6)	333,2 (5)	0,55 (8)	7604, (4)	0,93 (4)	18,60 (16)	69,6 (2)
4561 (14)	304,4 (10)	145,1 (11)	0,27 (14)	3157,3 (10)	0,59 (11)	31,78 (9)	60,2 (9)
4543 (15)	652,2 (8)	300,8 (7)	0,65 (5)	3597,4 (9)	0,82 (7)	22,70 (12)	46,4 (14)
5644 (9)	70,0 (15)	68,4 (15)	0,17 (16)	787,9 (15)	0,27 (15)	38,85 (5)	63,3 (7)
7165 (2)	762,8 (7)	301,7 (6)	0,62 (7)	5321,7 (7)	0,74 (8)	19,74 (15)	63,6 (6)
5468 (10)	1638,1 (2)	488,9 (2)	1,06 (2)	11345,8 (2)	1,34 (2)	52,09 (2)	48,9 (13)
8781 (1)	4886,3 (1)	923,1 (1)	1,37 (1)	27483,3 (1)	1,53 (1)	29,68 (10)	64,2 (5)
4266 (16)	66,1 (16)	65,3 (16)	0,26 (15)	1216,8 (14)	0,50 (13)	27,23 (11)	52,2 (12)
5902 (7)	634,4 (9)	298,0 (8)	0,95 (3)	3832,0 (8)	0,87 (6)	44,70 (4)	41,3 (16)
4585 (13)	139,0 (13)	115,8 (13)	0,41 (11)	1700,4 (12)	0,55 (12)	32,00 (7)	60,3 (8)
6496 (4)	1011,1 (5)	442,2 (3)	0,73 (4)	5756,6 (6)	0,88 (5)	32,67 (6)	65,4 (4)
5988 (6)	1298,5 (4)	281,0 (9)	0,52 (9)	7801,0 (3)	0,67 (9)	22,18 (13)	77,6 (1)
5090 (12)	121,5 (14)	95,3 (14)	0,38 (12)	550,0 (16)	0,14 (16)	64,53 (1)	44,9 (15)
5190 (11)	212,1 (12)	146,1 (10)	0,48 (10)	1559,2 (13)	0,48 (14)	46,72 (3)	59,3 (10)
6093 (5)	1360,5 (3)	393,3 (4)	0,64 (6)	6887,6 (5)	0,97 (3)	31,79 (8)	55,5 (11)
5741 (8)	224,5 (11)	130,4 (12)	0,34 (13)	2113,7 (11)	0,65 (10)	21,08 (14)	68,8 (3)

Tabela IV. Wydatki na programy rynku pracy w krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)

Kraj	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Austria	2,00	2,03	2,14	2,10	1,91	1,83	2,33	2,26	2,04	2,04
Belgia	:	3,05	3,02	2,85	2,68	2,70	3,13	3,05	2,95	2,89
Bulgaria	:	0,78	0,68	0,60	0,48	0,45	0,65	0,58	0,59	0,69
Czechy	0,48	0,48	0,47	0,47	0,45	0,42	0,71	0,70	0,56	0,50
Dania	4,37	4,32	3,75	3,22	2,65	2,40	3,19	3,64	3,73	3,68
Estonia	0,26	0,23	0,19	0,15	0,15	0,28	1,60	1,10	0,28	0,72
Finlandia	2,93	2,96	2,77	2,57	2,26	2,13	2,75	2,79	2,46	2,44
Francja	2,79	2,68	2,49	2,32	2,19	2,03	2,43	2,59	2,33	2,35
Grecja	:	0,56	0,48	0,54	0,51	0,63	0,93	0,96	:	:
Hiszpania	:	2,13	2,14	2,16	2,18	2,60	3,79	4,01	3,69	:
Holandia	3,41	3,45	3,27	2,86	2,47	2,32	2,88	2,95	2,74	2,87
Irlandia	:	1,59	1,51	1,52	1,61	2,10	3,42	3,84	3,49	:
Litwa	0,35	0,30	0,34	0,39	0,41	0,39	0,91	0,79	0,56	0,47
Luksemburg	0,97	1,05	1,10	1,02	0,93	0,96	1,36	1,27	1,15	:
Łotwa	0,49	0,51	0,54	0,55	0,46	0,48	1,34	1,24	0,69	0,48
Niemcy	3,48	3,42	3,01	2,60	2,05	1,93	2,51	2,27	1,82	1,67
Norwegia	1,52	1,42	1,24	0,88	0,76	0,68	:	1,12	0,98	0,89
Polska	:	:	1,28	1,16	1,01	0,90	0,95	1,02	0,71	0,76
Portugalia	1,76	1,83	1,92	1,75	1,54	1,52	2,06	2,08	1,89	2,13
Rumunia	0,67	0,63	0,54	0,42	0,34	0,27	0,45	0,60	0,37	0,29
Słowacja	:	0,50	0,60	0,66	0,59	0,69	0,93	0,94	0,79	0,69
Słowenia	:	:	0,68	0,65	0,50	0,45	0,96	1,19	1,23	1,11
Szwecja	2,36	2,44	2,40	2,25	1,72	1,41	1,84	1,93	1,81	1,95
W. Brytania	:	0,64	0,61	0,51	0,48	0,54	0,77	0,72	:	:
Węgry	:	0,69	0,72	0,70	0,71	0,72	1,17	1,37	1,03	1,14
Włochy	:	1,29	1,29	1,21	1,10	1,23	1,78	1,81	1,71	1,99

Źródło: opracowano na podstawie danych Eurostatu [2015a].

Tabela V. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Austria	0,6	0,62	0,71	0,67	0,67	0,84	0,84	0,75	0,75
Belgia	0,66	0,68	0,66	0,68	0,7	0,76	0,79	0,86	0,81
Czechy	0,24	0,24	0,25	0,25	0,23	0,29	0,33	0,27	0,26
Dania	1,68	1,57	1,5	1,29	1,33	1,61	2	2,21	2,1
Estonia	0,06	0,07	0,07	0,05	0,07	0,23	0,23	0,23	0,29
Finlandia	0,97	0,91	0,9	0,86	0,82	0,92	1,05	1,02	1,03
Francja	0,96	0,9	0,93	0,94	0,85	0,99	1,14	0,93	0,9
Hiszpania	0,75	0,77	0,79	0,79	0,81	0,86	0,94	0,89	„
Holandia	1,37	1,28	1,2	1,1	1,06	1,23	1,23	1,13	0,98
Irlandia	0,66	0,64	0,62	0,64	0,72	0,86	0,93	0,91	:
Luksemburg	0,45	0,49	0,47	0,46	0,46	0,52	0,56	0,62	:
Niemcy	1,08	0,98	0,87	0,75	0,83	1	0,95	0,8	0,69
Norwegia	0,77	0,73	0,57	0,55	0,52	0,61	0,63	0,57	0,54
Polska	0,35	0,42	0,45	0,5	0,56	0,62	0,69	0,42	:
Portugalia	0,66	0,67	0,59	0,51	0,55	0,77	0,72	0,59	0,49
Słowacja	0,24	0,34	0,32	0,22	0,26	0,25	0,33	0,3	0,26
Słowenia	0,24	0,29	0,27	0,2	0,18	0,35	0,51	0,36	0,27
Szwecja	1,09	1,16	1,23	1,02	0,88	0,97	1,17	1,22	1,33
W. Brytania	0,45	0,42	0,32	0,31	0,34	0,42	0,41	:	:
Węgry	0,32	0,33	0,34	0,35	0,35	0,48	0,65	0,37	0,73
Włochy	0,63	0,56	0,5	0,46	0,47	0,47	0,43	0,42	0,45

Źródło: opracowano na podstawie danych OECD Employment and Labour Market Statistics, Labour Market Programmes: expenditures and participants. http://OECDiLibrary/stats.oecd.org/BrandedView.aspx?occd_bv_id=ifs-data-en&doi=data-00312-en# [dostęp: 3.02.2015].

Tabela VI. Liczba uczestników programów rynku pracy na 100 osób chcących pracować

Kraj	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Austria	33,2	18,6	20,7	28,2	29,4	31,8	34,3	29,2	27,0	26,4
Belgia	:	40,4	32,2	39,6	46,7	55,7	52,3	52,0	51,3	51,3
Bułgaria	:	12,7	10,8	15,9	14,2	20,2	11,9	4,0	2,5	3,5
Czechy	9,0	8,3	8,6	9,3	12,0	12,7	9,7	11,5	10,7	:
Dania	48,4	46,4	46,6	57,5	50,5	63,2	49,7	50,3	46,7	44,0
Estonia	0,8	0,8	2,0	2,4	2,1	1,7	2,1	3,8	4,3	5,8
Finlandia	20,6	21,0	24,3	25,5	27,7	29,2	24,5	27,1	30,3	29,8
Francja	48,6	43,9	45,1	46,4	53,4	53,0	41,8	44,1	40,4	37,8
Hiszpania	58,5	53,5	:	90,2	128,0	84,2	55,2	47,6	41,5	:
Holandia	60,2	45,8	38,8	39,2	40,6	48,3	53,0	45,0	43,9	38,3
Irlandia	34,3	38,6	34,8	32,1	36,1	32,4	24,4	22,0	19,6	:
Litwa	5,8	5,0	:	10,8	13,0	6,8	4,7	4,7	:	7,2
Luksemburg	73,9	69,0	87,7	79,2	120,2	89,6	49,8	64,0	55,0	:
Łotwa	1,7	1,6	3,5	3,7	2,9	2,7	3,6	8,5	9,9	5,6
Niemcy	27,2	25,4	22,2	38,1	28,1	28,4	32,1	35,0	33,5	31,2
Norwegia	23,6	26,6	25,5	27,9	32,5	28,2	25,4	26,8	27,1	24,3
Polska	:	:	10,4	11,6	14,7	28,6	27,4	20,1	17,0	:
Portugalia	35,9	31,2	31,6	29,4	28,5	31,3	32,4	28,7	18,8	14,3
Rumunia	5,6	6,5	6,8	6,5	6,7	6,7	3,3	3,2	2,8	3,7
Słowacja	:	20,6	27,5	31,6	23,7	26,5	15,6	21,2	15,9	16,1
Słowenia	:	:	11,7	15,0	10,6	7,5	35,1	19,7	14,6	8,1
Szwecja	:	:	32,2	34,8	30,8	28,5	24,5	31,2	36,3	37,7
W. Brytania	:	3,0	1,8	2,2	1,8	1,9	1,5	:	:	:
Węgry	:	13,7	11,1	:	:	18,1	16,9	25,2	19,1	38,1
Włochy	47,0	37,3	35,6	33,8	31,0	26,2	27,6	21,4	20,3	17,3

Źródło: opracowano na podstawie danych Eurostatu. http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=imp_ind_actsup&lang=en
[dostęp: 3.02.2015].

Tabela VII. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)

Kraj	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
Austria	1,42	1,51	1,39	1,23	1,16	1,48	1,41	1,29	1,29
Belgia	2,39	2,34	2,19	2,01	2	2,37	2,26	2,09	2,08
Czechy	0,24	0,23	0,22	0,20	0,19	0,42	0,37	0,28	0,24
Dania	2,66	2,34	1,86	1,5	1,2	1,72	1,78	1,65	1,7
Estonia	0,17	0,12	0,08	0,1	0,21	1,37	0,87	0,49	0,44
Finlandia	2,03	1,9	1,7	1,43	1,34	1,88	1,79	1,47	1,45
Francja	1,71	1,59	1,39	1,24	1,18	1,43	1,45	1,4	1,45
Grecja	0,41	0,41	0,39	0,34	0,47	0,7	0,73
Hiszpania	1,5	1,46	1,44	1,46	1,89	3	3,16	2,88	..
Holandia	2,12	2,02	1,7	1,41	1,29	1,69	1,76	1,64	1,92
Irlandia	0,89	0,82	0,85	0,91	1,34	2,58	2,95	2,64	..
Luksemburg	0,64	0,65	0,59	0,52	0,55	0,93	0,81	0,65	..
Niemcy	2,33	2,03	1,73	1,29	1,1	1,53	1,33	1,02	0,98
Norwegia	0,64	0,51	0,3	0,21	0,16	..	0,48	0,41	0,35
Polska	1,02	0,86	0,71	0,51	0,35	0,34	0,34	0,3	..
Portugalia	1,2	1,27	1,19	1,05	0,99	1,31	1,39	1,32	1,66
Słowacja	0,34	0,27	0,34	0,36	0,43	0,67	0,61	0,5	0,44
Słowenia	0,33	0,39	0,38	0,3	0,27	0,61	0,68	0,87	0,84
Szwecja	1,39	1,28	1,06	0,74	0,58	0,91	0,8	0,63	0,66
W. Brytania	0,19	0,18	0,18	0,16	0,2	0,34	0,3
Węgry	0,37	0,39	0,36	0,36	0,37	0,69	0,73	0,67	0,42
Włochy	0,7	0,77	0,76	0,69	0,81	1,38	1,45	1,36	1,61

Źródło: jak do tabeli V.

Bibliografia

- Abbritti, M., Weber, S., 2010, *Labour Market Institutions and the Business Cycle. Unemployment Rigidities vs. Real Wage Rigidities*, Working Paper Series, no. 1183, April, European Central Bank.
- Acemoglu, D., 2006, *Modeling Inefficient Institutions*, NBER Working Paper 11940, Cambridge, January.
- Acemoglu, D., Robinson, J.A., 2011, *Political Losers as a Barrier to Economic Development*, *The American Economic Review*, vol. 90, no. 2, s. 126–130.
- Acemoglu, D., Robinson, J.A., 2013, *Ekonomia kontra polityka: niebezpieczne rady w kwestiach polityki ekonomicznej*, *Gospodarka Narodowa*, nr 11–12 (267–268), listopad-grudzień, s. 113–136.
- Akerlof, G., 1970, *The Market for “Lemons”: Quality Uncertainty and the Market Mechanism*, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 84, no. 3, August, s. 488–500.
- Algan, Y., Cahuc, P., 2009, *Civic Virtue and Labor Market Institutions*, *American Economic Journal: Macroeconomics*, vol. 1, iss. 1, s. 111–145.
- Almond, G., Powell, G., Stram, K., Dalton, R., 2001, *Comparative Politics (A Theoretical Framework)*, Longman, New York.
- Amable, B., Demmou, L., Gatti, D., 2007, *Employment Performance and Institutions: New Answers to an Old Question*, IZA Discussion Papers, no. 2731.
- Ammermüller, A., Lucifora, C., Origo, F., Zwick, T., 2010, *Wage Flexibility in Regional Labour Markets: Evidence from Italy and Germany*, *Regional Studies*, vol. 44, iss. 4, s. 401–421.
- Anderson, G.M., 1988, *Mr. Smith and the Preachers: The Economics of Religion in the Wealth of Nations*, *Journal of Political Economy*, vol. 96, no. 5, s. 1066–1088.
- Andrałojć, M., Woźniak-Jęchorek, B., Ziomek, A., 2012, *Podejście instytucjonalne do analiz rynku pracy*, projekt badawczy złożony do oceny w Konkursie Sonata BIS 2, Narodowe Centrum Nauki, grudzień.
- Antoszewski, A., 2003, *Grupy interesu w systemie politycznym*, w: Machelski, Z., Rubisz, L. (red.), *Grupy interesu. Teoria i działanie*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Aoki, M., 2001, *Toward a Comparative Institutional Analysis*, The MIT Press, Cambridge, MA.
- Arcewska, M., 2008, *Uwarunkowania i możliwości wprowadzenia w Polsce polityki flexicurity jako koncepcji poszukiwania równowagi między elastycznością rynku pracy a bezpieczeństwem socjalnym osób zatrudnionych i bezrobotnych*, w: Sadowska-Snarska, C. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Aron, J., 2000, *Growth and Institutions: A Review of the Evidence*, *The World Bank Research Observer*, vol. 15, no. 1, February,

- Arystoteles, 2007, *Etyka nikomachejska*, ks. VIII, 9, 1160a; tłum. D. Gromska, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Baccaro, L., Rei, D., 2007, *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: Does the Deregulatory View Hold Water?*, International Organization, vol. 61, no. 3, s. 527–569.
- Bachmann, R., König, M., Schaffner, S., 2012, *Lost in Transition? Minimum Wage Effects on German Construction Workers*, IZA DP, no. 6760.
- Baker, M., Glyn, A., Howell, D., Schmitt, J., 2005, *Labour Market Institutions and Unemployment: A Critical Assessment of the Cross-Country Evidence*, w: Howell, D. (ed.), *Fighting Unemployment: The Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press.
- Banach, W., 2008, *O znaczeniu kultury dla gospodarki*, Kultura Współczesna, nr 1.
- Baranowska, A., Bukowski, M., Górski, A., Lewandowski, P., Magda, I., Zawistowski, J., 2005, *Instytucje rynku pracy*, w: Bukowski, M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, s. 133–215.
- Baranowska, A., Lewandowski, P., 2008, *Adaptacyjność do zmian gospodarczych*, w: Bukowski, M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- Bartosik, K., 2012, *Popytowe i podażowe uwarunkowania polskiego bezrobocia*, Gospodarka Narodowa, nr 11–12(255–256).
- Barzel, Y., 2002, *A Theory of the State. Economic Rights, Legal Rights, and the Scope of the State*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Bassanini, A., Duval, R., 2006, *The Determinants of Unemployment Across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economic Department Working Papers, no. 486.
- Becker, G.S., 1993. *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*, 3rd ed., University of Chicago Press, Chicago.
- Belot, M., Ours, J.C. van, 2004, *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering Their Unemployment Rate Lie in the Clever Design of Their Labor Market Reforms?*, Oxford Economic Papers, vol. 56, no. 1, s. 621–642.
- Benner, Ch., 2003, *Labour Flexibility and Regional Development: The Role of Labour Market Intermediaries*, Regional Studies, vol. 37, iss. 6–7, s. 621–633.
- Black, A., Chapman, P.G., Chatterji, M., 1993, *Earnings, Overtime and Regional Labour Markets*, Regional Studies, vol. 27, iss. 7, s. 637–650.
- Blanchard, O., 2006, *European Unemployment: The Evolution of Facts and Ideas*, Economic Policy, vol. 21, iss. 45, pp. 5–59.
- Blanchard, O., Giavazzi, F., 2003, *Macroeconomic Effects of Regulation and Deregulation in Goods and Labor Markets*, Quarterly Journal of Economics, vol. 118, no. 3, s. 879–907.
- Blanchard, O., Wolfers, J., 2000, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, Economic Journal, vol. 110, no. 462, s. 1–33.
- Bludnik, I., 2010, *Neokejnesizm. Analiza krytyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.

- Bludnik, I., 2014, *Rynek pracy – perspektywa postkeynesowska*, *Studia Oeconomica Poniensis*, vol. 2, no. 7(268), s. 7–18.
- Boeri, T., 2005, *Reforming Labour and Product Markets: Some Lessons from Two Decades of Experiments in Europe*, IMF Working Paper, no. 05/97, IMF.
- Boeri, T., Ours, J. van, 2008, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.
- Boni, M., 2007, *Kapitał ludzki, kapitał społeczny a wyzwania rynku pracy na obszarach Polski Wschodniej*, w: *Warunki rozwoju Polski Wschodniej w perspektywie 2020*, MRR, Warszawa.
- Borkowska, S., 1997, *Negocjacje zbiorowe*, PWE, Warszawa.
- Borkowska, S., 2005, *Placa minimalna a ograniczanie ubóstwa, Polityka społeczna. Wybrane problemy*, IPiSS, Warszawa.
- Bourdieu, P., 1985, *The Forms of Capital*, w: Richardson, J.G. (ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*, Greenwood, New York.
- Brochu, P., Green, D., 2011, *The Impact of Minimum Wages on Quit, Layoff and Hiring Rates*, IFS Working Papers W11/06, Institute for Fiscal Studies.
- Brown, C., Gilroy, C., Kohlen, A., 1982, *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment*, *Journal of Economic Literature*, vol. 20, no. 2, s. 487–528.
- Brzychcy, K., 2013, *Regionalny rynek pracy – relacje ekonomiczne, organizacyjne i społeczne*, CeDeWu, Warszawa.
- Budnikowski, T., 2009, *Bezrobocie wyzwaniem współczesności*, Instytut Zachodni, Poznań.
- Bukowski, M., Lewandowski, P., 2011, *Strategia lizbońska – nadzieje, sukcesy i porażki*, w: Bukowski, M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2010. Integracja i globalizacja*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa, s. 11–41.
- Bukowski, M., Lewandowski, P., Magda, I., Zawistowski, J., 2005, *Praca i wzrost*, w: Bukowski, M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Warszawa.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 2004, *Labor Economics*, MIT Press, Cambridge, MA.
- Cahuc, P., Zylberberg, A., 2006, *The Natural Survival of Work. Job Creation and Job Destruction in a Growing Economy*, The MIT Press, Cambridge, MA.
- Card, D., 1992, *Using Regional Variation in Wages to Measure the Effects of the Federal Minimum Wage*, *Industrial and Labor Relations Review*, ILR Review, vol. 46, no. 1, s. 22–37.
- Card, D., Krueger, A.B., 1994, *Minimum Wages and Employment: A Case Study of the Fast-Food Industry in New Jersey and Pennsylvania*, *American Economic Review*, vol. 84, no. 4, s. 772–793.
- Card, D., Krueger, A.B., 1995, *Myth and Measurement: The New Economics of The Minimum Wage*, Princeton University Press, Princeton.
- Cazes, S., Nesporova, A., 2003, *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva.
- Champlin, D.P., Knoedler, J.T., (ed.), 2004, *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, w: Champlin, D.P., Knoedler, J.T.(eds.), *The Institutionalist Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York–London, s. 7–10.
- Charemza, W.W., Deadma D.F., 1997, *Nowa ekonometria*, PWE, Warszawa.

- Cichocki, S., Saczuk, K., Strzelecki, P., Wyszynski, R., Tyrowicz, J. (red.), 2012, *BARP – Badanie Ankiety Rynku Pracy*, Raport 2012, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw domowych i Rynków, Zespół ds. rynku pracy, Warszawa.
- Cichocki, S., Saczuk, K., Strzelecki, P., Wyszynski, R., Tyrowicz, J. (red.), 2013, *BARP – Badanie Ankiety Rynku Pracy*, Raport 2013, Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny, Biuro Przedsiębiorstw, Gospodarstw domowych i Rynków, Zespół ds. rynku pracy, Warszawa.
- Cichomski, B., Jerzyński, T., Zieliński, M., 2013, *Polskie Generalne Sondáže Społeczne: skumulowany komputerowy zbiór danych 1992–2010*, Instytut Studiów Społecznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Chmielewski, P., 2011, *Homo Agens. Instytucjonalizm w naukach ekonomicznych*, Poltext, Warszawa.
- Chmielewski, P., 2013, *Elinor Ostrom, Wybory i decyzje indywidualne a wybory i decyzje zbiorowe. Jak unikać dylematów społecznych?*, *Decyzje*, nr 20, Grudzień.
- Chojnicki, Z., 1993, *The Region in a Perspective of Change. Regional and Local Studies*, University of Warsaw, s. 67–74.
- Chojnicki, Z., 1996, *Region w ujęciu geograficzno-systemowym*, w: Czyż, T. (red.), *Podstawy regionalizacji geograficznej*, UAM, Poznań.
- Ciompa, P., 2006, *Społeczeństwo bez-radne*, *Obywatel*, nr 6(32).
- Clark, J.M., 1923, *Studies in the Overhead Costs*, University of Chicago Press, Chicago.
- Clauwaert, S., Schömann, I., 2012, *The Crisis and National Labour Law Reforms: A Mapping Exercise*, Working Paper 2012.04, Brussels, ETUI.
- Coleman, J.S., 1990, *Foundations of Social Theory*, The Belknap Press of Harvard University Press, Cambridge, Massachusetts – London, England.
- Commander, S., Heitmueller, A., 2007, *Does Unemployment Insurance Help Explain Unemployment in Transition Countries*, maszynopis, London Business School.
- Commons, J.R., 1924, *Legal Foundations of Capitalism*, The University of Wisconsin Press Madison, Milwaukee, London.
- Commons, J.R., 1931, *Institutional Economics*, *The American Economic Review*, vol. 21, no. 4, December.
- Commons, J.R., 1934, *Institutional Economics. Its Place in Political Economy*, t. 1, Transaction Publishers, New Brunswick & London.
- Connor, R., Dovers, S., 2004, *Institutional Change for Sustainable Development*, Edward Legar Publishing, Cheltenham, UK, Northampton, MA.
- Czapiński, J., 2009, *Indywidualna jakość życia*, w: Czapiński, J., Panek, T., (red.), *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.
- Czapiński, J., 2011, *Indywidualna jakość życia*, w: Czapiński, J., Panek, T., (red.), *Diagnoza społeczna 2011, Warunki i jakość życia Polaków*, *Contemporary Economics*, *Quartely of University of Finance and Management in Warsaw*, vol. 5, iss. 3, September, Special Issue.
- Czapiński, J., 2013, *Stan społeczeństwa obywatelskiego. Kapitał społeczny*, w: Czapiński, J., Panek, T., (red.), *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, *Contemporary Economics*, vol. 7, Special Issue, September.

- Czapiński, J., 2015, *Indywidualna jakość i styl życia*, w: Czapiński, J., Panek, T. (red.), *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*. Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2007, *Diagnoza społeczna 2007. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2009, *Diagnoza społeczna 2009. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Wyższa Szkoła Finansów i Zarządzania w Warszawie, Warszawa.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2011, *Diagnoza społeczna 2011, Warunki i jakość życia Polaków*, Contemporary Economics, Quartely of University of Finance and Management in Warsaw, vol. 5, iss. 3, September, Special Issue.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2013, *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Contemporary Economics, vol. 7, Special Issue, September.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2013, *Diagnoza społeczna 2013. Warunki i jakość życia Polaków*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2013.
- Czapiński, J., Panek, T., (red.), 2015, *Diagnoza społeczna 2015. Warunki i jakość życia Polaków. Raport*, Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa, listopad.
- Dach, Z., 2012, *Polityka i instrumenty Unii Europejskiej w zakresie zwiększania zatrudnienia i zwalczania bezrobocia*, Zeszyty Naukowe, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, nr 13, s. 37–52.
- Dauth, W., Hujer, R., Wolf, K., 2014, *Do Regions Benefit from Active Labour Market Policies? A Macroeconometric Evaluation Using Spatial Panel Methods*, Regional Studies, on-line access.
- Deaton, A., 2010, *Price Indexes, Inequality and the Measurement of World Poverty*, American Economic Review, vol. 100(1), s. 5–34.
- Dialog społeczny, 2014, *Układy zbiorowe pracy*, <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/uklady-zbiorowe-pracy/> [dostęp: 2.09.2014].
- Dialog społeczny, 2015, *Rada Dialogu Społecznego*, <http://www.dialog.gov.pl/dialog-krajowy/rada-dialogu-spolecznego>.
- DiMaggio, P.J., Powell, W.W., 1991, *Introduction*, w: DiMaggio, P.J., Powell, W.W. (eds.), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, University of Chicago Press.
- Dolado, J, Kramarz, F., Machin, S., Manning, A., Margolis, D., Teulings, C., 1996, *The Economic Impact of Minimum Wages in Europe*, Economic Policy, vol. 23, s. 319–370.
- Domański, R., 1982, *Geografia ekonomiczna*, PWN, Warszawa – Poznań.
- Dority, B., Fuess, S. Jr., 2007, *Labor Market Institutions and Unemployment: Can Earlier Findings be Replicated?*, Quarterly Journal of Business and Economics, vol. 46, no. 4, s. 23–44.
- Drazen, A., 2000, *Political Economy in Macroeconomics*, Princeton University Press, Princeton.
- Dube, A., Lester, T.W., Reich, M., 2010, *Minimum Wage Effects across State Borders: Estimates Using Contiguous Countries*, The Review of Economics and Statistics, vol. 92, no. 4, s. 945–964.
- Dworak, E., Grabia, T., Kasperkiewicz, W., Kwiatkowska, W., 2014, *Gospodarka oparta na wiedzy, innowacyjność i rynek pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.

- Dziewoński, K., 1967, *Teoria regionu ekonomicznego*, Przegląd Geograficzny, nr 1, s. 33–50.
- Dziubińska-Michalewicz, M., 1999, *Metody regulowania wynagrodzeń w wybranych krajach Unii Europejskiej (Belgii, Francji, Hiszpanii, Irlandii, Portugalii, Włoch, Wielkiej Brytanii)*, Kancelaria Sejmu, Warszawa, http://biurose.sejm.gov.pl/teksty_pdf_99/i-683.pdf [dostęp: 3.03.2015].
- Eggertsson, T., 1990, *Economic Behavior and Institutions*, Cambridge University Press, New York.
- Eichhorst, W., Feil, M., Braun, C., 2008, *What Have We Learned? Assessing Labor Market Institutions and Indicators*, IZA Discussion Paper no. 3470, IZA.
- Eliade, M., 1999, *Sacrum i profanum. O istocie religijności*, tłum. R. Reszke, wyd 2 popr. i uzupeł., Wydawnictwo KR, Warszawa.
- Elmeskov, J., Martin, J.P., Scarpetta, S., 1998, *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, Swedish Economic Policy Review, vol. 5, no. 2, s. 205–252.
- Elsner, W., 2012, *The Theory of Institutional Change Revisited: The Institutional Dichotomy, Its Dynamic, and Its Policy Implications in a More Formal Analysis*, Journal of Economic Issues, vol. XLV I, no. 1, March.
- Encyklopedia PWN, 2001–2003, *Religia*, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/kultura;3928887.html> [dostęp 20.09.2014].
- Encyklopedia PWN, 2013, *Kultura*, <http://encyklopedia.pwn.pl/haslo/kultura;3928887.html> [dostęp: 12.01.2015].
- European Commission, 2010, Communication from the Commission, Europe 2020: A Strategy for smart, Sustainable and Inclusive Growth, COM(2010) 2020 final, 3 March 2010.
- European Parliament, 2007, European Parliament resolution of 15 November 2007 on social reality stocktaking (2007/2104 (INI)), Brussels.
- European Parliament, 2008, European Parliament resolution of 9 October 2008 on promoting social inclusion and combating poverty, including child poverty, in the EU, (2008/2034(INI)), Brussels.
- European Commission, 2010, European Parliament resolution of 20 October 2010 on the role of minimum income in combating poverty and promoting an inclusive society in Europe (2010/2039(INI)), Brussels.
- European Social Survey*, 2015, *Countries by Round (year)*, http://www.europeansocialsurvey.org/data/country_index.html [dostęp: 9.02.2015].
- Eurostat, 2013, *Labour Market Policy Reference Metadata in Euro SDMX Metadata Structure (ESMS)*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_SDDS/en/lmp_esms.htm [dostęp: 5.09.2015].
- Eurostat, 2014a, *Annual National Accounts*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/national-accounts/data/database> [dostęp: 4.08.2014].
- Eurostat, 2014b, *Earnings*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/labour-market/earnings/database> [dostęp: 4.08.2014].
- Eurostat, 2014c, *Low-wage Earners as a Proportion at All Employees*, Eurostat, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/gdp-and-beyond/quality-of-life/low-wage-earners2> [dostęp: 5.03.2015].

- Eurostat, 2015a, *Employment and Unemployment*, <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> [dostęp: 9.02.2015].
- Eurostat, 2015b, *LMP Expenditure*, http://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=imp_ind_exp&lang=en [dostęp: 3.02.2015]
- Eurostat, 2015c, *Public Expenditure on Labour Market Policies, by Type of Action*, <http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/refreshTableAction.do?tab=table&plugin=1&pcode=tps00076&language=en> [dostęp: 6.10.2015].
- Farrell, H., 2009, *The Political Economy of Trust. Institutions, Interests, and Inter-Firm Cooperation in Italy and Germany*, Cambridge University Press.
- Feliksiak, M., 2013, *Członkostwo w związkach zawodowych i opinie o ich działalności, Komunikat z badań, CBOS, BS/62/2013*.
- Fernandez-Macias, E., Vacas-Soriano, C., 2014, *Minimum Wage Policies in Europe and the Debate around Their Coordination*, w: *Pay in Europe in the 21st Century*, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Fialova, K., Schneider, O., 2009, *Labor Market Institutions and Their Effect on Labor Market Performance in the New EU Member Countries*, *Eastern European Economics*, vol. 47, no. 3, s. 57–83.
- Florek, L., 2007, *Europejskie prawo pracy*, Warszawa.
- Francik, A., Pocztowski, A., 1993, *Wybrane problemy zatrudnienia i rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Freeman, R.B., 1996, *The Minimum Wage as a Redistributive Tool*, *The Economic Journal*, vol. 106, no. 436, s. 639–649.
- Fukuyama, F., 1997, *Zaufanie. Kapitał społeczny a droga do dobrobytu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa–Wrocław.
- Furubotn, E.G., Richter, R., 1997, *Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics*, University of Michigan Press.
- Furubotn, E.G., Richer, R., 2005, *Institutions and Economic Theory. The Contribution of the New Institutional Economics*, 2nd ed., The University of Michigan Press.
- Gajda, A., 2005, *Regiony w prawie wspólnotowym. Prawne problemy udziału regionów polskich w procesach integracyjnych*, Wydawnictwo Prawo i Praktyka Gospodarcza, Warszawa.
- Galbraith, J.K., 1991, *Ekonomia w perspektywie: krytyka historyczna*, tłum. W. i S. Rączkowsy, PWE, Warszawa.
- Gardawski, J., 2001, *Związki zawodowe na rozdrożu*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Gardawski, J., 2005, *Współczesny neokorporatyzm w ujęciu socjologii ekonomicznej*, w: Pacho, W. (red.), *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, Wydawnictwo SGH w Warszawie, Warszawa.
- Gardawski, J., Mrozowicki, A., Czarzasty, J., 2012, *Historia i terażniejszość związków zawodowych w Polsce*, *Dialog*, nr 3.
- Gardocka, A., 2005, *Kultura ekonomiczna jako instytucja*, w: Kopycińska, D., (red.), *Teoretyczne aspekty gospodarowania*, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Gatti, D., Rault, C., Vaubourg, A., 2010, *Unemployment and Finance: How Do Financial and Labour Market Factors Interact?*, William Davidson Institute Working Paper, no. 973.

- Gawrycka, M., Nagucka, E., 2014, *Ocena realizacji koncepcji flexicurity na przykładzie wybranych krajów Unii Europejskiej*, *Studia Oeconomica Posnaniensia*, vol. 2, nr 7(268), s. 55–72.
- Gazon, J., 2008, *Ani bezrobocie, ani opieka społeczna. Od wyboru etycznego do ekonomicznej realizacji*, tłum. K. Malaga, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Gizbert-Studnicki, T., 1988, *Zasady i reguły prawne*, Państwo i Prawo, z. 3.
- Godłów-Legiędź, J., 2005, *Transformacja ustrojowa z perspektywy nowej ekonomii instytucjonalnej*, *Ekonomista*, nr 2.
- Godłów-Legiędź, J., 2009, *Instytucje i koszty transakcji jako podstawowe pojęcia nowej ekonomii instytucjonalnej*, w: Godłów-Legiędź, J., *Instytucje i transformacja*, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- Godłów-Legiędź, J., 2010, *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?* C.H. Beck, Warszawa.
- Golinowska, S., (red.) 1998, *Rozwój ekonomiczny regionów, rynek pracy, procesy migracyjne: Polska, Czechy, Niemcy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Golnau, W., 2007, *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk.
- Goodman, N., 1997, *Wstęp do socjologii*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Góra, M., 1996, *Instytucjonalne źródła bezrobocia w Polsce*, *Roczniki Kolegium Analiz Ekonomicznych*, nr 3.
- Góra, M., 2004, *Trwale wysokie bezrobocie w Polsce. Refleksje, próba częściowego wyjaśnienia i kilka propozycji*, *Zeszyty BRE Bank – CASE*, nr 73, s. 123–143.
- Góra, M., Sztanderska, U., 2006, *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Warszawa.
- Goźdź, G., 1999, *Podstawowe pojęcia polityki regionalnej*, w: *Podstawy polityki regionalnej*, Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa, s. 11–21.
- Granger, C.W.J., 1969, *Investigating Causal Relations by Econometric Models and Cross-Spectral Methods*, *Econometrica*, vol. 37, no. 3, s. 424–438, <http://dx.doi.org/10.2307/1912791><http://dx.doi.org/10.2307/1912791> [dostęp: 4.03.2014].
- Granovetter, M., 2005, *The Impact of Social Structure on Economic Outcomes*, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19 (Winter), s. 33–50.
- Green, A.E., 1983, *Unemployment Duration in the Recession: The Local Labour Market Area Scale*, *Regional Studies*, vol. 19, iss. 2, s. 111–129.
- Griffith, R., Harrison, R., Macartney, G., 2007, *Product Market Reforms, Labour Market Institutions and Unemployment*, *The Economic Journal*, vol. 117, iss. 519, s. C142–C166.
- Gruchy, A., 1968, *The Institutional School*, w: Shills, D.L. (eds.), *International Encyclopedia of the Social Sciences*, Macmillan Company & The Free Press.
- Gruszewska, E., 2012, *Transformacja instytucji nieformalnych w Polsce*, *Gospodarka Narodowa*, nr 3.
- Gruszewska, E., 2013a, *Instytucje nieformalne w Polsce. Krajobraz po transformacji*, w: *Współczesne problemy ekonomiczne: wybrane zagadnienia teoretyczne a praktyka gospodarcza*, *Studia Ekonomiczne*, Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach, nr 129, s. 204–2014.

- Gruszewska, E., 2013b, *Instytucje a proces tworzenia kapitału w Polsce*, Wydawnictwo Uniwersytetu w Białymstoku, Białystok.
- Grzela, J., 2011, *Region, regionalizm, regionalizacja – wybrane aspekty teoretyczne*, *Studia i Materiały. Miscellanea Oeconomicae*, Rok 15, nr 1/2011, s. 11–27.
- GUS, 2009, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2003–2007*, GUS, Warszawa, http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_aktyw_ekonom_ludnosci_2003_2007.pdf [dostęp: 11.02.2015].
- GUS, 2002, *Rocznik statystyczny pracy 2002*, GUS, Warszawa.
- GUS, 2010, *Rocznik statystyczny pracy 2010*, GUS, Warszawa.
- GUS, 2012a, *Rocznik statystyczny województw 2012*, GUS, Warszawa.
- GUS, 2012b, *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2012*, GUS, Warszawa.
- GUS, 2013a, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2008–2011*, GUS, Warszawa, [http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_2008–2011.pdf](http://stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/pw_aktywnosc_ekonomiczna_ludnosci_2008-2011.pdf) [dostęp: 11.02.2015].
- GUS, 2013b, *Rocznik Statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2013*, GUS, Warszawa.
- GUS 2014a, *Aktywność ekonomiczna ludności Polski w latach 2010–2012*, GUS, Warszawa, <http://stat.gov.pl/obszary-tematyczne/rynek-pracy/pracujacy-bezrobotni-bierni-zawodowo-wg-bael/aktywnosc-ekonomiczna-ludnosci-polski-w-latach-2010-2012,5,3.html> [dostęp: 11.02.2015].
- GUS, 2014b, Bank Danych Lokalnych GUS, http://stat.gov.pl/bdl/app/strona.html?p_name=indeks [dostęp: 20.08.2014]
- GUS, 2014c, *Rocznik statystyczny Rzeczypospolitej Polskiej 2014*, GUS, Warszawa.
- Hall, R.E, Jones, Ch.I, 1999, *Why Do Some Countries Produce so Much More Output Per Worker Than Others?*, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, no. 1, s. 83–116.
- Haltiwanger, J., 1987, *The Natural Rate of Unemployment*, w: Eatwell, J., Milgate, M., Newman, P., *The New Palgrave A Dictionary of Economics*, vol. 1, The Macmillan Press., London.
- Hardin, G., 1968, *The Tragedy of the Commons*, *Science*, vol. 162, s. 1243–1248.
- Hausmann, R., Tyson, L.D., Zahidi, S., 2012, *The Global Gender Gap Report 2012*, World Economic Forum.
- Hejnicka-Bezwińska T., 2008, *Pedagogika ogólna*, Wydawnictwa Akademickie i Profesjonalne, Warszawa.
- Helmke, G., Levitsky, S., 2003, *Informal Institutions and Comparative Politics: A Research Agenda*, Working Paper, no. 307, Kellogg Institute.
- Hełpa-Liszowska, K., 2012a, *Kulturowe aspekty „nowej ekonomii”*, w: Harasim, J. (red.), *Współczesna gospodarka – wyzwania, dylematy, perspektywy rozwoju*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Hełpa-Liszowska, K., 2012b, *Kreatywność i innowacyjność jako uwarunkowane kulturowo czynniki konkurencyjności regionów*, w: Przybylska-Kapuścińska, W. (red.), *Praca i kapitał w gospodarce*, CeDeWu, Warszawa.
- Hełpa-Liszowska, K., 2012c, *Kultura w procesie stymulowania rozwoju regionalnego i lokalnego*, w: Olszewski, J. (red.), *Zarządzanie kapitałem ludzkim. Społeczne uwarunkowania rozwoju lokalnego i regionalnego*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.

- Hendricks, Z., 2002, *How Important is Human Capital for Development? Evidence from Immigrant Earnings*, *The American Economic Review*, vol. 92, no. 1, s. 198–219.
- Herder, J.G., 1962, *Myśli o filozofii dziejów*, Elipsa, Warszawa.
- Heritage Foundation, 2014a, *Index of Economic Freedom*, <http://www.heritage.org/index/explore?view=by-region-country-year> [dostęp: 3.09.2014].
- Heritage Foundation, 2014b, *Labor Freedom*, <http://www.heritage.org/index/labor-freedom> [dostęp: 5.09.2014]
- Hockuba, Z., 2001, *Nowa ekonomia instytucjonalna – czy zdominuje nasze myślenie w rozpoczynającym się stuleciu?*, w: Wojtyła, A. (red.), *VII Kongres Ekonomistów Polskich*, t. 1, *Czy ekonomia nadąga z wyjaśnieniem rzeczywistości?*, Dom Wydawniczy Bellona, Warszawa.
- Hodgson, G.M., 1994, *Habits*, w: Hodgson, M.G., Samuels, W.J., Tool, M.R. (eds.), *The Elgar Companion to Institutional and Evolutionary Economics*, vol. A–K, Edward Elgar, Aldershot.
- Hodgson, G.M., 1998, *The Approach of Institutional Economics*, *Journal of Economic Literature*, vol. XXXVI.
- Hodgson, G.M., 2003, *The Hidden Persuaders: Institutions and Individuals in Economic Theory*, *Cambridge Journal of Economics*, vol. 27, no. 2.
- Hodgson, G.M., 2004, *Institutional Economics: From Menger and Veblen to Coase and North*, w: Davis, J.B., Marciano, A., Runde, J., *The Elgar Companion to Economics and Philosophy*, Edward Elgar, Cheltenham, UK, Northampton, MA.
- Hodgson, G.M., 2006, *What Are Institutions*, *Journal of Economic Issues*, vol. XL, no. 1.
- Hofstede, G., 1980, *Culture's Consequences: International Differences in Work-related Values*, Sage Publications, London.
- Hofstede, G., 1991, *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, McGraw-Hill, Maidenhead, UK.
- Hofstede, G., 2001, *Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions, and Organizations Across Nations*, 2nd ed., Thousand Oaks, Sage Publications, California.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., 2007, *Kultury i organizacje*, PWE, Warszawa.
- Hofstede, G., Hofstede, G.J., Minkov, M., 2011, *Kultury i organizacje. Zaprogramowanie umysłu*, wyd. 3 zmienione, PWE, Warszawa.
- Howell, D.R., Baker, D., Glyn, A., Schmitt, J., 2007, *Are Protective Labor Market Institutions at the Root of Unemployment? A critical Review of the Evidence*, *Capitalism and Society*, vol. 2, iss. 1, s. 1–71.
- Horodeński, R., Sadowska-Snarska, C. (red.), 2006, *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Warszawa.
- Hughes, E., 1984, *Bastard Institutions*, w: *The Sociological Eye. Selected Papers*, Transaction Books, New Brunswick (USA) – London (UK), s. 98–105.
- Hutchins, E., Hazelhurst B., 1992, *Learning in the Cultural Process*, w: Langston, C.G., Taylor, C., Farmer, J.D., Rasmussen, S. (eds.), *Artificial Life II*, Addison-Wesley, Redwood City, s. 689–706.
- Iannaccone, L.R., 1998, *Introduction to the Economics of Religion*, *Journal of Economic Literature*, vol. 36, no. 3, s. 1465–1495.

- Idczak, M., 2011, *Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie*, Wiadomości Statystyczne, nr 11.
- ILO, 2014, *Statistics and Databases*, International Labour Organization, Geneva. <http://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm> [dostęp: 6.06.2014].
- Inglehart, R.F., Welzel, Ch. 2005, *Modernization, Cultural Change and Democracy. The Human Development Sequence*, Cambridge University Press.
- Inglehart, R.F., Welzel., Ch., 2010, *Changing Mass Priorities: The Link between Modernization and Democracy*, Perspectives on Politics, vol. 8, no. 2.
- Ingrao, B., 1998, *Free Competition*, w: Arena, R., Longhi, Ch. (eds.), *Markets and Organizations*, Springer Berlin, s. 61–94.
- Iwanek, M., Wilkin, J., 1998, *Instytucje i instytucjonalizm w ekonomii*, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Jacukowicz, Z., 2007, *Analiza minimalnego wynagrodzenia za pracę*, Studia i Monografie, IPiSS, Warszawa.
- Jakość życia, kapitał społeczny, ubóstwo i wykluczenie społeczne w Polsce*, 2013, Studia i analizy statystyczne, Departament Badań Społecznych i Warunków Życia, Urząd Statystyczny w Łodzi, GUS, Warszawa.
- Jarmołowicz, W., 1989, *Systemowe uwarunkowania i mechanizmy regulacji plac w przedsiębiorstwie*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Jarmołowicz, W. (red.), 2010, *Podstawy makroekonomii*, wyd. 2 zmienione, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Jarmołowicz, W., Kalinowska-Sufinowicz, B., 2012, *Funkcjonowanie regionalnego rynku pracy (na przykładzie województwa wielkopolskiego w latach 2000–2010)*, w: Kasperkiewicz, W., Kwiatkowski, E. (red.), *Innowacyjność gospodarki, rynek pracy, determinanty wzrostu gospodarczego w procesie transformacji*, Acta Universitatis Lodzianensis Folia Oeconomica 268, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 249–264.
- Jarmołowicz, W., Kalinowska-Sufinowicz, B., 2014, *Bezrobocie na wielkopolskim rynku pracy (lata 2002–2012)*, w: Kasperkiewicz, W., Kwiatkowski, E. (red.), *Makroekonomia gospodarki Polski na tle Unii Europejskiej*, Acta Universitatis Lodzianensis, nr 3(303), Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 7–21.
- Jarmołowicz, W., Knapieńska M., 2005, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Jarmołowicz, W., Pilc, M., 2013, *Instytucje rynku pracy oraz uwarunkowania ich funkcjonowania w krajach transformujących się*, Przegląd Zachodniopomorski, zeszyt 3, vol. 2, s. 151–166.
- Jarmołowicz, W., Woźniak, B., 2006, *Transformacyjne bezrobocie instytucjonalne*, w: Kopycińska, D., (red.), *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin, s. 51–65.
- Jarmołowicz, W., Woźniak-Jęchorek, B., 2011, *Bezrobocie instytucjonalne jako zjawisko społeczno-gospodarcze*, w: Jarmołowicz, W., (red.), *Rynek pracy a koniunktura gospodarcza*, Wydawnictwo WSZiB w Poznaniu, Poznań, s. 157–168.
- Johansen, S., Juselius, K., 1992, *Maximum Likelihood Estimation and Inference on Cointegration-with an Application to the Demand for Money*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, vol. 52, no. 2, s. 169–210.

- Jong, E. de, 2009, *Culture and Economics. On Values, Economics and International Business*, Routledge Taylor & Francis Group, London – New York.
- Jurkowski, R., 2000, *Negocjacje zbiorowe: kiedy, o czym i jak rozmawia pracodawca z przedstawicielstwem pracowników*, Difin, Warszawa.
- Kaitz, H., 1970, *Experience of the Past: The National Minimum Wage*, w: Youth Unemployment and Minimum Wages, US Department of Labor, Bureau of Labor Statistics, Bulletin 1657.
- KIG, 2014, Krajowa Izba Gospodarcza, <http://www.kig.pl/o-nas.html> [dostęp: 23.07.2014].
- Kaluźná, D., 2009, *Main Features of the Public Employment Service in Poland*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 80, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.
- Kałużyńska, M., Karbownik, P., Burkiewicz, W., Janiak, K., Jateczak, M., 2014, *10 PL-UE, Polskie 10 lat w Unii*, Raport, Ministerstwo Spraw Zagranicznych, Warszawa, http://ec.europa.eu/polska/news/documents/10lat_plwue.pdf [dostęp: 2.02.2015].
- Kampelmann, S., Garnero, A., Rycx, F., 2013, *Minimum Wages in Europe: Does the Diversity of Systems Lead to a Diversity of Outcomes?*, Report 128, ETUI, Brussels.
- Kirdina, S., Sandstrom, G., 2010, *Institutional Matrices Theory as a Framework for both Western and Non-western People to Understand the Global Village*, XVII World Congress of Sociology, MPRA Paper No. 18642; http://mpra.ub.uni-muenchen.de/18642/1/MPRA_paper_18642.pdf [dostęp: 15.06.2013].
- Kaufman, B.E., 2004, *The Institutional and Neoclassical Schools in Labor Economics*, w: Champlin, D.P., Knoedler, J.T. (eds.), *The Institutional Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York, London, England, s. 13–38.
- Kennan, J., 1995, *The Elusive Effects of Minimum Wages*, Journal of Economic Literature, vol. 33, no. 4, s. 1949–1965.
- Keynes, J.M., 1985, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, wyd. 2, PWN, Warszawa.
- Kingston, Ch., Caballero G., 2009, *Comparing Theories of Institutional Change*, Journal of Institutional Economics, vol. 5, iss. 2.
- Kinnear, D., 2004, *Two Sides of the Same Coin. Institutional Theories of Wage Rates and Wage Differentials*, w: Champlin, D.P., Knoedler, J.T. (eds.), *The Institutional Tradition in Labor Economics*, M.E. Sharpe, Armonk, New York, London, England, s. 105–116.
- Klimczak, B., 2002, *Działania grup interesu w okresie transformacji – teoria i zastosowanie*, Ekonomista, nr 4.
- Klimczak, B., 2005, *Uwagi o powiązaniach między standardową ekonomią i nową ekonomią instytucjonalną*, w: Rudolf, S. (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna. Aspekty teoretyczne i poznawcze*, Wydawnictwo WSEiP w Kielcach, Kielce.
- Knapieńska, M., 2011, *Polityka rynku pracy w Polsce w latach 2000–2010*, Dialog. Pismo dialogu społecznego, nr 4(31), s. 45–54.
- Kołodko, G., 2008, *Wędrujący świat*, Prószyński i S-ka, Warszawa.
- Kopycińska, D. (red.), 2009, *Kapitał ludzki jako czynnik przewagi konkurencyjnej*, Print Group Daniel Krzanowski, Szczecin.
- Koralewicz, J., Ziółkowski, M., 2003, *Mentalność Polaków. Sposoby myślenia o polityce, gospodarce i życiu społecznym 1988–2000*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Collegium Civitas Press, Warszawa.

- Kościński, M., Piekut, M., 2003, *Instrumenty pasywnej polityki państwa na rynku pracy i ich rola w zwalczaniu bezrobocia*, w: Jarmołowicz, W. (red.), *Rynek pracy w warunkach zmian ustrojowych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Kostro, K., 2004, *NiefORMALNE instytucje w życiu gospodarczym*, *Studia Ekonomiczne*, nr 1–2.
- Kozek, W., 2013, *Rynek pracy: perspektywa instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Koziół, L., 1992, *Podaż zasobów pracy*, w: Szalkowski, A. (red.), *Rynek pracy w procesie transformacji systemu gospodarczego*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Koźmiński, A.K., 2008, *Anatomy of Systemic Change Polish Management in Transition*, *Communist and Post-Communist Studies*, vol. 41, iss. 3.
- Krajewska, A., Krajewski, S., 2013, *Kontrowersje wokół płacy minimalnej. Ekonomia dla przyszłości*, Materiały kongresowe IX Kongresu Ekonomistów Polskich, Warszawa, 28–29.11.2013.
- Krueger, A., 1974, *The Political of Rent-Seeking Society*, *American Economic Review*, vol. LXIV.
- Kryńska, E., 1996, *Segmentacja rynku pracy. Podstawy teoretyczne i analiza statystyczna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kryńska, E., 1998, *Uwarunkowania, miejsce i kierunki polityki rynku pracy*, w: Kryńska, E., Kwiatkowski, E., Zarychta, H., *Polityka państwa na rynku pracy w Polsce w latach dziewięćdziesiątych*, IPiSS, Warszawa.
- Kryńska, E., 2006, *Europejska Strategia Zatrudnienia wobec różnicowań regionalnych*, w: Horodeński, R.C., Sadowska-Snarska, C. (red.), *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*, IPiSS, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok–Warszawa.
- Kubiczek, A., 2006, *Instytucjonalne uwarunkowania zmian na rynku pracy*, w: Polaszkiwicz, B., Boehlke, J., (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, t. 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kusideł, E., 2000a, *Application of Structural VAR Model and Impulse Response Function*, *Dynamic Econometric Models*, vol. 4, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Kusideł, E. 2000b, *Modele wektorowo-autoregresyjne VAR. Metodologia i zastosowania*, w: Suchecki, B. (red.), *Dane panelowe i modelowanie wielowymiarowe w modelach ekonomicznych*, Absolwent, Łódź, http://www.kep.uni.lodz.pl/ewakusidel/index/2000_modele_VAR.pdf [dostęp: 3.04.2015].
- Kusideł, E., 2000c, *Zastosowanie modeli VAR do oceny rozwoju regionalnego*, w: Sobczak, E. (red.), *Gospodarka lokalna w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Oskara Langego we Wrocławiu, Wrocław, s. 42–53.
- Kuźmiar, S., Pilc, M., 2015, *The Impact of Labor Market Institutions on Labor Market Performance in Transition Countries*, *Ekonomista*, nr 1, s. 43–66.
- Kwiatkowska, W. (red.), 2009, *Bezrobocie równowagi w gospodarce polskiej. Szacunki, tendencje i determinanty*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Kwiatkowska, W., 2012, *Bezrobocie w grupach problemowych na rynku pracy w Polsce*, *Acta Universitatis Lodzensis. Folia Oeconomica*, nr 268, s. 125–147.

- Kwiatkowski, E., 2002, *Bezrobocie: podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kwiatkowski, E., 2003, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, w: Kryńska, E. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, IPiSS, Warszawa, s. 19–47.
- Kwiatkowski, E., Kwiatkowska, W., 1998, *Bezrobocie i jego skutki społeczno-ekonomiczne w okresie transformacji systemu społeczno-gospodarczego w Polsce*, Zeszyty Naukowe Szkoły Wyższej im Pawła Włodkowica w Płocku, vol. 10, Wydawnictwo Adam Marszałek, Toruń.
- La Porta, R., Lopez-de-Silanes, F., Shleifer, A., Vishny, R., 1999, *The Quality of Government*, Journal of Law, Economics and Organization, vol. 15, iss. 1.
- Labour Market Developments in Europe 2013, European Economy, vol. 6, European Commission. http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2013/pdf/ee6_en.pdf [dostęp: 3.04.2014].
- Lancaster, K., Lipsey, R.G., 1956, *The General Theory of Second Best*, Review of Economic Studies, no. 1.
- Landreth, H., Colander, D., 1998, *Historia myśli ekonomicznej*, tłum. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Layard, R., Nickell, S., Jackman, R., 2005, *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford.
- Lehmann, H., Muravyev, A., 2011, *Labor Markets and Labor Market Institutions in Transition Economies*, IZA Discussion Paper no. 5905, August.
- Lehmann, H., Muravyev, A., 2012, *Labor Market Institutions and Labor Market Performance: What Can We Learn from Transition Countries?*, Economics of Transition, vol. 20, iss. 2, s. 235–269.
- Leszczyński, A., 2013, *Jeszcze nigdy związki zawodowe w Polsce nie były tak słabe*, wyborcza.pl, 16 maja, http://wyborcza.pl/1,75478,13916820,Jeszcze_nigdy_zwiazki_zawodowe_w_Polsce_nie_byly_tak.html [dostęp: 4.03.2014].
- Levi, M., 1996, *Social and Unsocial Capital: A Review Essay of Robert Putnam's Making Democracy Work*, Politics and Society, vol. 24, no. 1, s. 45–55.
- Lin, S., 2001, *Taxation, Human Capital Accumulation and Economic Growth*, The Japanese Economic Review, vol. 52, iss. 2, June.
- Lipińska-Grobelny, A., 2007, *Agencje pracy tymczasowej: raporty za lata 2003–2005*, Polityka Społeczna, nr 2, http://www.ipiss.com.pl/wp-content/uploads/downloads/2012/10/ps_2_2007_a_lipinska-grobelny.pdf [dostęp: 4.03.2015]
- Lipka, A., 1997, *Rynek pracy, praca, nowoczesne technologie – materiały ilustracyjne do wybranych zagadnień*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Lissowska, M., 2004, *Instytucjonalne wymiary procesu transformacji w Polsce*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa.
- Lissowska, M., 2008, *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce. Institution for Market Economy. The Case of Poland*, C.H. Beck, Warszawa.
- Lösch, A., 1961, *Gospodarka przestrzenna: teoria lokalizacji*, PWE, Warszawa.
- Lütkepohl, H., 2004, *Vector Autoregressive and Vector Error Correction Models*, w: Lütkepohl, H., Krätzig M. (eds.), *Applied Time Series Econometrics*, Cambridge University Press, New York.

- Lütkepohl, H., 2005, *New Introduction to Multiple Time Series Analysis*, Springer, Berlin.
- Łobocki, J., 2013, *Kapitał społeczny jako korzystny efekt zewnętrzny interakcji społecznych i ekonomicznych*, w: *Współczesne problemy ekonomiczne. Globalizacja. Liberalizacja. Etyka*, Zeszyty Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, z. 7.
- Łysoń, P. (red.), 2013, *Wyznania religijne. Stowarzyszenia narodowościowe i etniczne w Polsce w latach 2009–2011*, GUS, Warszawa.
- Machol-Zajda, L., 2008, *Rozwiązania ułatwiające godzenie pracy zawodowej z życiem pozazawodowym – elastyczne formy pracy przyjazne rodzinie*, w: Sadowska-Snarska, C. (red.), *Elastyczne formy zatrudnienia. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Madej, T., 1998, *Regionalna polityka społeczno-gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.
- Marangos, J., 2006, *Developing a Civilised Society in Transition Economies: The Post Keynesian Paradigm*, *Journal of Socio-Economics*, vol. 35, s. 660–681.
- Marody, M., Kochanowicz, J., 2007, *Pojęcie „kultury ekonomicznej” w wyjaśnianiu polskich przemian*, w: Kochanowicz, J., Mendes, S., Marody, M. (red.), *Kulturowe aspekty transformacji ekonomicznej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Marsden, D., 1999, *A Theory of Employment Systems: Micro-Foundations of Societal Diversity*, Oxford University Press, New York.
- Matysiak, A., 2006, *Paradygmat ekonomii instytucjonalnej*, w: Zagóra-Jonszta, U. (red.), *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej. Ekonomia instytucjonalna – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- MFW, 2003, *World Economic Outlook*, Chapter IV, April.
- Miklaszewska, J., 2001, *Filozofia a ekonomia. W kręgu teorii publicznego wyboru*, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
- Mituś, A., 2008, *Publiczne służby zatrudnienia – formy partnerstwa*, w: Mazur, S., Paćcut, A. (red.), *Ekonomia społeczna a publiczne służby zatrudnienia w Polsce – zasady, perspektywy i kierunki współpracy, proeS3 (Profesjonalne służby zatrudnienia na rzecz ekonomii społecznej i trzeciego sektora)*, Fundacja Inicjatyw Społeczno-Ekonomicznych, Warszawa.
- Miżejewski, C., 2003, *Założenia ustawy o zatrudnieniu socjalnym*, w: Kaźmierczak, T., Rymśza, M. (red.), *W stronę aktywnej polityki społecznej*, ISP, Warszawa.
- Montesquieu, J.L., 1979, *Listy perskie*, tłum T. Boy-Żeleński, Państwowy Instytut Wydawniczy, Warszawa.
- Morawski, W., 2001, *Socjologia ekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Morawski, L., Myck, M., 2010, *Klin 'ing up: Effects of Polish Tax Reforms on Those in and on Those out*, *Labour Economics*, no. 17, iss. 3, s. 556–566.
- MPiPS, 2006, *Informacja o aktywnych formach przeciwdziałania bezrobociu i wykorzystaniu środków finansowych*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa, maj, <http://www.mpips.gov.pl/gfx/mpips/userfiles/File/Departament%20Rynku%20Pracy/AktywneFormy.doc>
- MPiPS, 2008, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2007 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

- MPiPS, 2009, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2008 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- MPiPS, 2010a, *Minimalne wynagrodzenie za pracę*, <https://www.mpips.gov.pl/prawo-pracy/wynagrodzenia#1>.
- MPiPS, 2010b, *Wynagrodzenia*, www.mpips.gov.pl/prawopracy/wynagrodzenia.
- MPiPS, 2011, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2010 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- MPiPS, 2012, *Krajowy plan działań na rzecz zatrudnienia na lata 2012–2014* (wersja skierowana na Radę Ministrów), Warszawa.
- MPiPS, 2013a, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- MPiPS, 2013b, *Informacja o działalności agencji zatrudnienia w 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- MPiPS, 2013c, *Stan i struktura rejestrowanego bezrobocia na wsi w 2012 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Wydział Analiz i Statystyki, Warszawa.
- MPiPS, 2014, *Efektywność podstawowych form aktywizacji zawodowej realizowanych w ramach programów na rzecz promocji zatrudnienia, łagodzenia skutków bezrobocia i aktywizacji zawodowej w 2013 roku*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.
- MSZ, 2011, *Praktyczny poradnik dla obywateli polskich przyjeżdżających do pracy w Austrii*, Ambasada RP w Austrii, Wiedeń, <http://www.msz.gov.pl/resource/766377e9-4cd1-4014-932c-33ae07f0d723:JCR> [dostęp: 3.03.2015].
- Muravyev, A., 2010, *Evolution of Employment Protection Legislation in the USSR, CIS and Baltic States, 1985–2009*, IZA Discussion Paper, no. 5365, IZA.
- Neumark, D., Salas, J., Wascher, W., 2013 *Revisiting the Minimum Wage-Employment Debate: Throwing out the Baby with the Bathwater?*, NBER Working Paper 18681.
- Neumark, D., Wascher, W., 2004, *Minimum Wages, Labor Market Institutions, and Youth Employment: A Cross-National Analysis*, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 57, no. 2, s. 223–248.
- Nickell, S., 1997, *Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe versus North America*, *Journal of Economic Perspectives*, vol. 11, no. 3, s. 55–74.
- Nickell, S., Layard, R., 1999, *Labor Market Institutions and Economic Performance*, *Handbook of Labour Economics*, vol. 3, no. 3, s. 3029–3083.
- Nickell, S., Nunziata, L., Ochel, W., 2005, *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?*, *Economic Journal*, vol. 115(500), s. 1–27.
- Nicoletti, G., Scarpetta, S., 2005, *Product Market Reforms and Employment in OECD Countries*, OECD Economics Department Working Papers, no. 472.
- Noback, I., Broersma, L., Dijk, J. van, 2013, *Gender-Specific Spatial Interactions on Dutch Regional Labour Markets and the Gender Employment Gap*, *Regional Studies*,

- vol. 47, iss. 8, Special Issue: Politics, Economics and Perception in Regional Construction, s. 1299–1312.
- North, D.C., 1981, *Structure and Change in Economic History*, W.W. Norton, New York.
- North, D.C., 1984, *Transformation Costs, Institutions and Economics History*, Journal of Institutional and Theoretical Economics, no. 140.
- North, D.C., 1990a, *Institutional Change: A Framework of Analysis*, <http://ideas.repec.com> [dostęp: 3.05.2010].
- North, D.C., 1990b, *Institutions, Institutional Change, and Economic Performance*, Cambridge University Press, New York.
- North, D.C., 1992, *Transactions Costs, Institutions and Economic Performance*, An International Center for Economic Growth Publication, ICS Press, San Francisco, California.
- North, D.C., 1993, *The New Institutional Economics and Development*, Working Paper, <http://www.deu.edu.tr/userweb/sedef.akgungor/Current%20topics%20in%20Turkish%20Economy/north.pdf> [dostęp: 1.12.2012].
- North, D.C., 1994, *Economic Performance through Time*, The American Economic Review, vol. 84, no. 3, June.
- North, D.C., 2005, *Understanding the Process of Economic Change*, Princeton University Press, Princeton-Oxford.
- North, D.C., 2006, *Efektywność gospodarcza w czasie*, tłum. A. Lompart, w: Jasińska-Kania, A., Nijakowski, L., Szacki, J., Ziółkowski, M. (red.), *Współczesne teorie socjologiczne*, t. 1, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- North, D.C., 2014, *Zrozumieć przemiany gospodarcze*, tłum. J. Stawiński, Oficyna Wolters Kluwer, Warszawa.
- North, D.C., Wallis, J.J., Weingast, B.R., 2009, *Violence and Social Orders: A Conceptual Framework for Interpreting Recorded Human History*, Cambridge University Press, Cambridge.
- OECD, 2004, *OECD Employment Outlook 2004*, OECD Publishing.
- OECD, 2006, *Reassessing the Role of Policies and Institutions for Labour Market Performance: A Quantitative Analysis*, OECD Employment Outlook, Chapter 7.
- OECD, 2012, *OECD Employment Outlook 2012*, OECD Publishing.
- OECD, 2013, *Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness*, <http://www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf> [dostęp: 7.01.2014].
- OECD, 2014a, *Better Life Index – Edition 2014*, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=BLI> [dostęp: 9.09.2014].
- OECD, 2014b, *OECD Employment and Labour Market Statistics*, http://www.oecd-ilibrary.org.oecdilibrary.han3.ue.poznan.pl/employment/data/labour-market-statistics/employment-by-permanency-of-the-job_data-00296-en?isPartOf=/content/datacollection/lfs-lms-data-en [dostęp: 4.09.2014].
- OECD, 2014c, *OECD Employment Outlook 2014*, OECD Publishing.
- OECD, 2014d, *OECD Employment Protection Legislation*, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> [dostęp: 4.09.2014].
- OECD, 2014e, *Tax Wedge*, <http://data.oecd.org/tax/tax-wedge.htm> [dostęp: 7.08.2014].
- OECD, 2015a, *Ageing and Employment Policies: Poland 2015*, OECD Publishing, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264227279-en> [dostęp: 15.10.2015].

- OECD, 2015b, *Economic Policy Reforms 2015: Going for Growth*, OECD Publishing, Paris
- OECD, 2015c, *Growth in GDP per capita, productivity and ULC*, http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=PDB_GR&lang=en, [dostęp: 9.02.2015].
- OECD, 2015d, *Labour Productivity Growth in the Total Economy*, <http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=PDYGTH> [dostęp: 2.02.2015].
- OECD, 2015e, *Productivity and ULC by main economic activity*, OECD, http://stats.oecd.org/viewhtml.aspx?datasetcode=PDBI_I4&lang=en [dostęp: 9.02.2015].
- OECD, 2015f, *Trade Union Density*, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=UN_DEN.
- OECD, 2015g, *Unit Labour Costs – Annual Indicators*, http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=ULC_ANN [dostęp: 10.02.2015].
- Olson, M., 1965, *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Harvard Economic Studies, vol. CXXIV, Harvard University Press, Cambridge.
- Olson, M., 1992, *The Hidden Path to a Successful Economy*, w: Clague, C., Rausser, G.C. (eds.), *The Emergence of Market Economies in Eastern Europe*, Blackwell, Cambridge.
- Olson, M., 2012, *Logika działania zbiorowego. Dobra publiczne i teoria grup*, tłum. S. Szymański, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Orczyk, J., 2006, *Nadwyżka wykształcenia – kłopot czy korzyść?*, w: Kryńska, E., (red.), *Polityka społeczno-ekonomiczna w dobie przemian*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Ostoj, I., 2010, *Podejście instytucjonalne w analizach rynku pracy*, w: Piotrowska, M. (red.), *Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 139, Wrocław.
- Ostoj, I., 2012, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Ostrom, E., 1986, *A Method of Institutional Analysis*, w: Kaufman, F.-X., Majone, G., Ostrom, V., Wirth, W. (eds.), *Guidance, Control, and Evolution in Public Sector. The Bielefeld Interdisciplinary Project*, Walter de Gruyter, Berlin–New York, s. 459–478.
- Ostrom, E., 1990, *Governing the Commons, The Evolution of Institutions for Collective Action*, Cambridge University Press, Cambridge.
- Ostrom, E., 1992, *Crafting Institutions for Self-Governing Irrigation Systems*, ICS Press, San Francisco, California
- Ostrom, V., 1980, *Artisanship and Artifact*, Public Administration Review, vol. 40, no. 4.
- Pańkow, W., 1999, *Funkcje związków zawodowych w zakładach pracy*, w: Gardawski, J. (red.), *Rozpad bastionu? Związki zawodowe w gospodarce prywatyzowanej*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Parysek, J. (red.), 1993, *Krajowy, regionalne i lokalne rynki pracy w Polsce na początku lat 90.*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Pejovich, S., 2008, *Law, Informal Rules and Economic Performance, The Case for Common Law*, Edward Elgar Publishing House, Northampton.
- Petrongolo, B., Pissarides, Ch., 2006, *Scale Effects in Markets with Search*, The Economic Journal, vol. 116, iss. 508, s. 21–44, January.
- Phelps, E., 2007, *It's All About Attitude*, Newsweek International Edition, 30 April.

- Pigou, A.C., 1914, *Unemployment*, Williams & Norgate, London (przedruk: World Public Library, 2010).
- Pilc, M., 2014a, *Instytucje rynku pracy*, w: Szarzec, K. (red.), *Instytucje w krajach transformujących się*, Global Development Research Group, Poznań.
- Pilc, M., 2014b, *Determinanty bezrobocia w Polsce w latach 1993–2012*, CeDeWu, Warszawa.
- Portes, A., 1998, *Social Capital: Its Origins and Applications in Modern Sociology*, *Annual Review of Sociology*, vol. 24, s. 1–24.
- Portugal, P., Cardoso, A.R., 2006, *Disentangling the Minimum Wage Puzzle: An Analysis of Worker Accessions and Separations*, *Journal of the European Economic Association*, vol. 4, no. 5, s. 988–101.
- Prescott, E., 1998, *Needed: A Theory of Total Factor Productivity*, *International Economic Review*, vol. 39, no. 3, s. 525–551.
- Putnam, R.D., 1993, *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*, Princeton University Press.
- Putnam, R., 1995, *Demokracja w działaniu. Tradycje obywatelskie we współczesnych Włoszech*, tłum. J. Szacki, Fundacja im Stefana Batorego–Znak, Warszawa–Kraków.
- Rasmussen, P.N., Delors, J. 2006, *The New Social Europe*, conference presentation, Seventh Congress of the Party of European Socialists, 7–8 December, Porto, Portugal.
- Ratajczak, M., 2005, *Instytucjonalizm – wzbogacenie czy alternatywa ekonomii głównego nurtu?*, w: Polaszkiewicz, B., Boehlke, J. (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, t. 1, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu, Toruń.
- Ratajczak, M., 2006, *Miejsce instytucjonalizmu we współczesnej ekonomii*, w: Zagóra-Jonszta, U. (red.), *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej. Ekonomia instytucjonalna – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Ratajczak, M., 2009a, *Czy wszyscy jesteśmy lub będziemy instytucjonalistami?*, w: Klimczak, B. (red.), *Ekonomia. Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, s. 13–27.
- Ratajczak, M., 2009b, *Transformacja ustrojowa w świetle ustaleń i założeń ekonomii instytucjonalnej*, *Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny*, z. 2.
- Rodrik, D., 1999, *Democracies Pay Higher Wages*, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 114, no. 3, s. 707–738.
- Rodrik, D., 2015, *Premature Deindustrialization*, NBER Working Paper Series, February, <http://www.nber.org/papers/w20935> [dostęp: 3.05.2015].
- Rogut, A., Żółkiewski, Z., 2011, *Minimum Wage in Poland*, *Acta Universitatis Lodzianensis. Folia Oeconomica*, vol. 248, s. 269–290.
- Rosenzweig, M., 2010, *Global Wage Inequality and the International Flow of Migrants*, Economic Growth Center Discussion Paper 983, Yale University.
- Rosiński R., 2010, *Struktura placowego klina podatkowego w wybranych krajach europejskich*, *Zeszyty Naukowe nr 141, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań*, s. 493–501.
- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Socjalnej z dnia 26 stycznia 1990 roku w sprawie wcześniejszych emerytur dla pracowników zwalnianych z pracy z przyczyn dotyczących zakładów pracy, Dz.U. Nr 4, poz. 27.

- Rozporządzenie Ministra Pracy i Polityki Społecznej z dnia 14 maja 2014 roku w sprawie profilowania pomocy dla bezrobotnych, Dz.U. 2014, poz. 631.
- Rozporządzenie (WE) nr 1059/2003 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 26 maja 2003 roku, Dz. Urz. UE L 154 z 21.06.2003 r., z późn. zm.
- Rudolf, S., 2015, *Budowa równowagi instytucjonalnej na poziomie ponadnarodowym na przykładzie instytucji partycypacji pracowniczej*, Materiały konferencji *Instytucje w teorii i praktyce*, Wrocław, 26–27 marca.
- Rusecki, M., 1997, *Istota i geneza religii*, Lublin–Sandomierz.
- Rutherford, M., 1994, *Institutions in Economics*, Cambridge, CUP.
- Rybicka, E., 2013, *Szwedzki model rokowań zbiorowych*, Dialog. Pismo dialogu społecznego, nr 1 (36).
- Rymsza, M., 2005, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexicurity?*, w: Rymsza, M. (red.), *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexicurity po polsku?*, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa.
- Rynek pracy w Polsce w 2013 roku*, 2014, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, marzec.
- Rynek pracy w Polsce w 2014 roku*, 2015, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa, marzec, https://psz.praca.gov.pl/documents/10828/1371066/Rynek_pracy_w_Polsce_w_2014_roku.pdf/fb12d7dc-0ce0-4e9e-8478-8adea7edb3ee?t=1428402228000 [dostęp: 15.10.2015].
- Rzońca, A., Wojciechowski, W., 2008, *Ile kosztują nas wcześniejsze emerytury?*, Raporty FOR, Warszawa.
- Sachs, A., 2010, *A Bayesian Approach to Determine the Impact of Institutions on the Unemployment Rate*, Discussion Paper, No. 10–058, ZEW, Centre for European Economic Research, August.
- Sachs, A., 2011, *Institutions and Unemployment: Do Interactions matter?*, Discussion Paper, no. 11–057, ZEW, Centre for European Economic Research, September.
- Sadowski, Z., 2004, *Blaski i cienie przemian instytucjonalnych w polskiej transformacji*, w: Noga, A. (red.), *Zmiany instytucjonalne w polskiej gospodarce rynkowej*, PTE, Warszawa.
- Saint-Paul, G., 2004, *Why are European Countries Diverging in Their Unemployment Experience?*, Journal of Economic Perspectives, vol. 18, no. 4, s. 49–68.
- Sala-i-Martin, X., Bilbao-Osorio, B., Blanke, J., Dzieniek Hanouz, M., Geiger, T., Co, C., 2013/2014, *The Global Competitiveness Index 2013–2014, Sustaining Growth, Building Resilience*, w: Schwab, K. (ed.), *The Global Competitiveness Index 2013–2014*, World Economic Forum, Geneva, <http://www10.iadb.org/intal/intalcdi/PE/2013/12834.pdf>.
- Salikhov, A.W., 2012, *Kapitał ludzki i edukacja. Cele, środki i realia*, Elbląska Uczelnia Humanistyczno-Ekonomiczna, Elbląg.
- Sargent, T., 1979, *Estimating Vector Autoregressions Using Methods Not Based on Explicit Economic Theories*, Quarterly Review, vol. 3, no. 3.
- Scarpetta, S., 1996, *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings of Unemployment: A Cross-Country Study*, OECD Economic Studies, no. 26/1.

- Schneider, F., 2010, *Size and Development of the Shadow Economy of 31 European Countries from 2003 to 2010*, ShadEcEurope31_2010.doc, http://www.econ.jku.at/members/Schneider/files/publications/LatestResearch2010/ShadEcEurope31_Sept2010_RevisedVersion.pdf, s. 1–4,
- Schömann, I., 2014, *Labour law reforms in Europe: adjusting employment protection legislation for the worse?*, Working Paper, vol. 2, ETUI, Brussels.
- Schuller T., Baron, S., Field, J., 2000, *Social Capital: A Review and Critique*, w: Baron, S., Field, J., Schuller, T. (eds.), *Social Capital. Critical Perspectives*, Oxford University Press, Oxford.
- Schulten, T., 2012a, *European Minimum Wage Policy: A Concept for Wage-Led Growth and Fair Wages in Europe*, w: *Social Justice and Growth: The Role of the Minimum Wage*, International Journal of Labour Research, vol. 4, no. 1, s. 85–105.
- Schulten, T., 2012b, *Minimum Wages in Europe under Austerity*, WSI Minimum Wage Report 2012, European Economic, Employment and Social Policy, ETUI Policy Brief, no. 5.
- Schultz, T., 1968, *Human Capital*, w: Sills, D.L. (ed.), *The International Encyclopedia of the Social Sciences*, vol. 6, Macmillan, N.Y. vol. 6.
- Schwab, K. (ed.), 2008, *The Global Competitiveness Report 2008–2009*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2008-09.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Schwab, K. (ed.), 2009, *The Global Competitiveness Report 2009–2010*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2009-10.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Schwab, K. (ed.), 2010, *The Global Competitiveness Report 2010–2011*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2010-11.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Schwab, K. (ed.), 2011, *The Global Competitiveness Report 2011–2012*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GCR_Report_2011-12.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Schwab, K. (ed.), 2012, *The Global Competitiveness Report 2012–2013*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2012-13.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Schwab, K. (ed.), 2013, *The Global Competitiveness Report 2013–2014*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GlobalCompetitivenessReport_2013-14.pdf [dostęp: 3.09.2014].
- Scruton, R., 2002, *Słownik myśli politycznej*, Zysk i S-ka, Poznań.
- Searle, J.R., 1999, *Umysł, język, społeczeństwo*, WAB, Warszawa.
- Sennholz, H.F., 2003, *Understanding Unemployment*, *The New American*, November 17, ProQuest Central.
- Silski, Z., 1997, *Elementy ekonomiki regionalnej*, Politechnika Koszalińska, Koszalin.
- Sims, C.A., 1980, *Macroeconomics and Reality*, *Econometrica*, vol. 48, s. 1–48.
- Skedinger, P., 2010, *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, tłum. L.A., Wideburg, Edward Elgar, Cheltenham.
- Śłodowa-Hełpa, M., 2013, *Rozwój zintegrowany: warunki, wymiary, wyzwania*, CeDeWu, Warszawa.

- Smandek, I.M. (red.), 1993, *Teorie rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Sobiech-Grabka, K., Wallusch, J., Woźniak-Jęchorek, B., 2012, *Ekonomia instytucjonalna*, w: Ratajczak, M. (red.), *Współczesne teorie ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu, Poznań.
- Socha, M., Sztanderska, U., 2000, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Solow, R., 1990, *Labor Market as a Social Institution*, Basil Blackwell, Cambridge – Massachusetts – Oxford.
- Sroka, J., 2000, *Europejskie stosunki przemysłowe w perspektywie porównawczej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Wrocławskiego, Wrocław.
- Staniek, Z., 2005, *Uwarunkowania i wyznaczniki efektywności system instytucjonalnego*, w: Pacho, W. (red.), *Szkice ze współczesnej teorii ekonomii*, Wydawnictwo SGH, Warszawa.
- Staniek, Z., 2010, *Diversification of Institutional Economics*, Warsaw Forum of Economic Sociology, WFES, vol. 1, no. 1(1), Warsaw School of Economics, Warsaw, Spring.
- Staniek, Z., 2012, *Równowaga instytucjonalna i jej wymiary*, w: Rudolf, S. (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna wobec kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo WSEiP w Kielcach, Kielce.
- Stankiewicz, W., 2012a, *Ekonomika instytucjonalna. Zarys wykładu*, wyd. 3 uzupełnione, Warszawa.
- Stankiewicz, W., 2012b, *Operacjonalizacja – wyzwaniem pod adresem ekonomiki instytucjonalnej*, w: Rudolf, S. (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna wobec kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo WSEiP w Kielcach, Kielce.
- Staszewska-Bystrova, A., 2009, *Wektorowe modele autoregresyjne w analizie makroekonomicznych szeregów czasowych*, Wydawnictwo TONiK, Toruń.
- Stawasz, D. (red.), 2004, *Ekonomiczno-organizacyjne uwarunkowania rozwoju regionu: teoria i praktyka*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź.
- Stiglitz, J.E., 2004, *Informacja i zmiana paradygmatu w ekonomii*, *Gospodarka Narodowa*, nr 3–4.
- Stokowska, D., 2006, *Nowa ekonomia instytucjonalna jako nowa perspektywa badawcza w analizowaniu procesów gospodarczych*, w: Frajtag-Mika, E. (red.), *Teoria i praktyka ekonomii a konkurencyjność gospodarowania*, Difin, Warszawa.
- Sucheckie, B., 1999, *Narzędzia kształtowania dochodu godziwego w Polsce*, w: Borkowska, S. (red.), *Wynagrodzenia godziwe. Koncepcje i pomiar*, IPiSS, Warszawa.
- Sucheckie, B., 2002, *Dynamics of Employment and Unemployment in Poland 1993–1999. Econometric Analysis with Application of Error Correction Models*, w: Bednarski, M., Kryńska, E., Kubiak, P., Kucharski, L., Kwiatkowski, E., Sobocka-Szczapa, H., Sucheckie, B., *Labour Market Flexibility in the Wake of EU Accession*, IPiSS, Warszawa, s. 13–32.
- Suedekum, J., Wolf, K., Blien, U., 2014, *Cultural Diversity and Local Labour Markets*, *Regional Studies*, vol. 48, iss. 1, Special Issue: New Times, Shifting Places, s. 173–191.
- Suntum, U. van, 2006, *Mierzenie międzynarodowego poziomu zatrudnienia i wzrostu. Podejście Fundacji Bertelsmanna*, w: Fiedor, B., Dieckheuer, G., *Problemy zatrudnienia i rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej we Wrocławiu, Wrocław.

- Szacki, J., 1981, *Historia myśli ekonomicznej*, PWN, Warszawa.
- Szarzec, K., Piątek, D., Pilc, M., Woźniak-Jęchorek, B., 2014, *Determinanty zmian formalnych instytucji państwa i instytucji rynku pracy w okresie transformacji gospodarczej w krajach postsocjalistycznych*, projekt badawczy złożony do oceny w konkursie OPUS 7, Narodowe Centrum Nauki, grudzień.
- Sztompka, P., 1999, *Kulturowe imponderabilia szybkich zmian społecznych: zaufanie, lojalność, solidarność*, w: Sztompka, P. (red.), *Imponderabilia wielkiej zmiany*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa-Kraków.
- Sztompka, P., 2007, *Zaufanie. Fundament społeczeństwa*, Znak, Kraków.
- Szul, R., Tucholska, A. (red.), 2004, *Rynek pracy w skali lokalnej*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
- Szyłko-Skoczny, M. 2006, *Zwrot w polityce rynku pracy*, w: Horodeński, R.Cz., Sadowska-Snarska, C. (red.), *Regionalne i lokalne rynki pracy. Od dysproporcji do spójności*, IPISS, Białystok–Warszawa, s. 49–58.
- Telepa, J., Ćwik, B., 2008, *Lokalny rynek pracy w latach 2001–2005*, Wydawnictwo Al-mamer, Wyższa Szkoła Ekonomiczna, Warszawa.
- Terytorialne zróżnicowanie bezrobocia w Polsce w 2013 roku*, 2014, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa.
- The Global Competitiveness Report 2015–2016*, World Economic Forum, <http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2015–2016/> [dostęp: 4.06.2015].
- The Global Gender Gap Report 2014*, World Economic Forum, Geneva, http://www3.weforum.org/docs/GGGR14/GGGR_CompleteReport_2014.pdfhttp://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf [dostęp: 4.03.2014].
- Łącząca, P., 2005, *Podstawy ekonomicznej teorii biurokracji*, w: Wilkin, J. (red.), *Teoria wyboru publicznego. Wstęp do ekonomicznej analizy polityki i funkcjonowania sfery publicznej*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Tridico, P., 2011, *Institutions, Human Development and Economic Growth in Transition Economies*, Palgrave Macmillan, London.
- Tridico, P., 2013a, *The Stage of Development among Former Communist Economies: Social Capital, the Middle Class and Democracy*, *Journal of Socio-Economics*, vol. 44, s. 47–58.
- Tridico, P., 2013b, *Values, Institutions, and Models of Institutional Change in Transition Economies*, *Challenge*, vol. 56, no. 3, s. 6–27.
- Tullock, G., 1967, *The Welfare Cost of Tariffs, Monopolies and Theft*, *Western Economic Journal*, vol. 5, no 3, June, s. 224–232.
- Unolt, J., 1999, *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Biblioteka Pracownika Socjalnego, Wydawnictwo Śląsk, Katowice.
- Ustawa z dnia 26 czerwca 1974 roku Kodeks pracy, Dz.U. Nr 24, poz. 141 z późniejszymi zmianami.
- Ustawa z dnia 29 grudnia 1989 roku o zatrudnieniu, Dz.U. Nr 75, poz. 446.
- Ustawa z dnia 27 lipca 1990 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu, Dz.U. Nr 56, poz. 323.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o związkach zawodowych, Dz.U. Nr 55, poz. 234.
- Ustawa z dnia 23 maja 1991 roku o organizacjach pracodawców, Dz.U. Nr 55, poz. 235.
- Ustawa z dnia 16 października 1991 roku o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. Nr 106, poz. 457.

- Ustawa z dnia 15 lutego 1992 roku o zmianie niektórych ustaw dotyczących zatrudnienia oraz zaopatrzenia emerytalnego, Dz.U. Nr 21, poz. 84.
- Ustawa z dnia 3 października 1992 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. 1992 Nr 78, poz. 394.
- Ustawa z dnia 10 marca 1994 roku zmieniająca ustawę o zatrudnieniu i bezrobociu, Dz.U. Nr 43, poz. 165.
- Ustawa z dnia 14 grudnia 1994 roku o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu, Dz.U. z 1995 roku, Nr 1, poz. 1.
- Ustawa z dnia 22 grudnia 1995 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 5, poz. 34.
- Ustawa z dnia 6 grudnia 1996 roku o zmianie ustawy o zatrudnieniu i przeciwdziałaniu bezrobociu oraz o zmianie niektórych ustaw, Dz.U. Nr 147, poz. 687.
- Ustawa z dnia 6 lipca 2001 roku o Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych i wojewódzkich komisjach dialogu społecznego, Dz.U. Nr 100, poz. 1080.
- Ustawa z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę, Dz.U. Nr 200, poz. 1679.
- Ustawa z dnia 24 kwietnia 2003 roku o działalności pożytku publicznego i o wolontariacie, Dz.U. Nr 96, poz. 836.
- Ustawa z dnia 13 czerwca 2003 roku o zatrudnieniu socjalnym, Dz.U. Nr 122, poz. 1143.
- Ustawa z dnia 9 lipca 2003 roku o zatrudnianiu pracowników tymczasowych, Dz.U. Nr 166, poz. 1608.
- Ustawa z dnia 12 marca 2004 roku o pomocy społecznej, Dz.U. Nr 64, poz. 593.
- Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 roku o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy, Dz.U. Nr 99, poz. 1001.
- Ustawa z dnia 28 lipca 2005 roku o zmianie ustawy o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy oraz o zmianie niektórych innych ustaw, Dz.U. Nr 164, poz. 1366.
- Ustawa z dnia 7 kwietnia 2006 roku o informowaniu pracowników i przeprowadzaniu z nimi konsultacji, Dz.U. Nr 79, poz. 550.
- Ustawa z dnia 19 czerwca 2009 roku o pomocy państwa w spłacie niektórych kredytów mieszkaniowych udzielonych osobom, które utraciły pracę, Dz.U. Nr 09, poz. 115.
- Ustawa z dnia 11 maja 2012 roku o zmianie ustawy o emeryturach i rentach z Funduszu Ubezpieczeń Społecznych oraz niektórych innych ustaw, Dz.U. z 2012, poz. 637.
- Ustawa z dnia 11 października 2013 roku o szczególnych rozwiązaniach związanych z ochroną miejsc pracy, Dz.U. Nr 13, poz. 1291.
- Ustawa z dnia 24 lipca 2015 roku o Radzie Dialogu Społecznego i innych instytucjach dialogu społecznego, Dz. U. z 2015 r., poz. 1240.
- Vanberg, V., 1989, *Carl Menger's Evolutionary and John R.Common's Collective Action Approach to Institutions: A Comparison*, Review of Political Economy, vol. 1, s. 334–360.
- Vaughan-Whitehead, D., 2010, *Towards the EU Minimum Wage Policy?*, w: Vaughan-Whitehead, D., *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar, Chelthnham, s. 509–530.
- Veblen, T., 1898, *Why is Economics not an Evolutionary Science*, The Quaterly Journal of Economics, vol. XII, July.

- Veblen, T., 1919, *The Place of Science in Modern Civilization and other Essays*, Huebisch, New York.
- Veblen, T., 1971, *Teoria klasy próżniaczej*, tłum. J. i K. Zagórscy, PWN, Warszawa.
- Viesser, J., 2012, The ICTWSS Database: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2012.
- Wallusch, J., 2010, *Poland: Minimum Wage, Employment and Labour Migration*, w: Vaughan-Whitehead, D. (ed.), *The Minimum Wage Revisited in the Enlarged EU*, Edward Elgar, Cheltenham and Northampton MA; International Labour Organization, Geneva, s. 341–366.
- Wallusch, J., Woźniak-Jęchorek, B., 2015, *United in Diversity – Consequences for Common Labour Market Policy in Times of Crisis*, w: Fadda, S., Tridico, P. (eds.), *The Economic Crisis in Social and Institutional Context: Theories, Policies and Exit Strategies*, Routledge, London–New York.
- Wallusch, J., Woźniak-Jęchorek, B., 2016, *Modern Technologies, Modern Disparities? Regional Inequalities and Innovations in Old and New EU Countries*, w: Fadda, S., Tridico, P. (eds.), *Verities of Economic Inequality*, Routledge, London–New York.
- Wasmer, E., Weil, P., 2004, *The Macroeconomics of Labor and Credit Market Imperfections*, *American Economic Review*, vol. 94, no. 4, s. 944–963.
- Weber, M., 2011, *Etyka protestancka i duch kapitalizmu*, tłum. D. Lachowska, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, grudzień.
- Welfe, A. (red.), 2000, *Gospodarka Polski w okresie transformacji*, PWE, Warszawa.
- Wilkin, J., 2004, *Ewolucja ekonomii politycznej i jej miejsce we współczesnej myśli ekonomicznej*, w: Wilkin, J. (red.), *Czym jest ekonomia polityczna dzisiaj*, Wydział Nauk Ekonomicznych, Uniwersytet Warszawski, Warszawa.
- Wilkin, J., 2009, *Instytucjonalne teorie państwa – przegląd wybranych koncepcji*, w: Klimczak, B. (red.), *Mikroekonomia i ekonomia instytucjonalna*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Wilkin, J., 2011, *Institutional Equilibrium. What Is It about And What Is Its Role in the Economy?*, *Economics*, vol. 3, no. 15, Publishing House of Wrocław University of Economics, s. 26–37.
- Wilkin, J., 2012, *Teoria wyboru publicznego – homo oeconomicus w sferze polityki*, w: Wilkin, J. (red.), *Teoria wyboru publicznego: główne nurty i zastosowania*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.
- Wilkin, J., 2013, *Dlaczego ekonomia straciła duszę?*, *Gazeta Wyborcza*, 20 grudnia, http://wyborcza.pl/magazyn/1,134733,15170886,Dlaczego_ekonomia_stracila_dusze.html [dostęp: 3.05.2015].
- Wilkin, J., 2015, *Kultura a instytucje – relacje i znaczenie dla gospodarowania*, *Materiały Konferencji Instytucje w teorii i praktyce*, Wrocław, 26–27 marca.
- Williamson, O.E., 1975, *Market and Hierarchies. Analysis and Anti-trust Implications*, Free Press, New York.
- Williamson, O.E., 1981, *The Economics of Organization: The Transaction Cost Approach*, *American Journal of Sociology*, vol. 87, no. 3.
- Williamson, O.E., 1998, *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.

- Williamson, O.E., 2000, *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, Journal of Economic Literature, vol. 38, no. 3, September, s. 595–613.
- Williamson, J., Haggard, S., 1994, *The Political Conditions for Economic Reform*, w: Williamson, J. (ed.), *The Political Economy in Economic Reform*, Institute for International Economics, Washington, DC.
- Winiarski, B. (red.), 2006, *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Wiseman, T., Young, A., 2014, *Religion: Productive or Unproductive?*, Journal of Institutional Economics, vol. 10(1), s. 21–45.
- Wojciechowska, R., 2006, *Problem bezrobocia pozornego*, w: Ostaszewski, J. (red.), *Bezrobocie w Polsce – diagnoza sytuacji, pożądane kierunki w ograniczaniu bezrobocia*, Oficyna Wydawnicza SGH w Warszawie, Warszawa.
- Wojciechowski, W., 2008, *Skąd się bierze bezrobocie?*, Zeszyty FOR nr 2, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa.
- Wojtyna, A., 2008, *Teoretyczny wymiar zależności między zmianami instytucjonalnymi, polityką ekonomiczną a wzrostem gospodarczym*, w: Wojtyna, A. (red.), *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, PWE, Warszawa.
- Wojtyna, A. (red.), 2013, *Zmiany instytucjonalne w reakcji na obecny kryzys*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Wołodkiewicz, W. (red.), 1986, *Prawo rzymskie. Słownik encyklopedyczny*, Wiedza Powszechna, Warszawa.
- Woolcock, M., 1998, *Social Capital and Economic Development: Toward a Theoretical Synthesis and Policy Framework*, Theory and Society, vol. 27, no. 2, s. 151–208.
- Work-life-balance*, OECD, <http://www.oecdbetterlifeindex.org/topics/work-life-balance/> [dostęp: 9.09.2014].
- World Values Survey*, 2015, <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp> [dostęp: 3.03.2015].
- Woźniak, M.G., 2005, *Fundamentalne problemy aksjologiczne ładu instytucjonalnego współczesnej gospodarki*, w: Polaszkievicz, B., Boehlke, J. (red.), *Ład instytucjonalny w gospodarce*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2013, *Struktura rynku pracy w świetle ekonomii instytucjonalnej*, Gospodarka Narodowa, nr 9(265), wrzesień, s. 5–27.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2014a, *J.R. Commons i O.E. Williamson – dwie szkoły instytucjonalne i ich dorobek z punktu widzenia ekonomii rynku pracy*, Studia Prawno-Ekonomiczne, Studies in Law and Economics, tom XCII, Łódzkie Towarzystwo Naukowe, s. 391–408.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2014b, *Instytucje nieformalne na rynku pracy*, w: Knapieńska, M., Szarzec, K., (red.), *Teoria i praktyka gospodarowania we współczesnym świecie*, Wydawnictwo UE w Poznaniu, Poznań, s. 283–298.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2014c, *Gospodarcza niepewność według J.R. Commonsa*, Ruch Prawniczy, Ekonomiczny i Socjologiczny, Rok LXXVI, Zeszyt 3, s. 175–192.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2014d, *Działanie grup interesu. Związki zawodowe w Polsce*, Studia Oeconomica Posnaniensia, vol. 2, nr 7 (268), s. 73–93.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2015a, *Rola religii jako instytucji nieformalnej w kształtowaniu zachowań rynkowych*, w: Rudolf, S. (red.), *Teoretyczny i praktyczny wymiar nowej*

- ekonomii instytucjonalnej*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii, Prawa i Nauk Medycznych w Kilecach, Kielce, s. 297–318.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2015b, *Institutional Determinants of Regional Diversity of Labor Market in Poland. Equilibrium*, Quarterly Journal of Economics and Economic Policy, vol. 10, no. 1, s. 129–151.
- Woźniak-Jęchorek, B., 2016, *Déterminants institutionnels de l'emploi en Pologne*, Studia Oeconomica Posnaniensia, vol. 4, nr 3, przyjęte do druku.
- Wrątny, J., 2008, *Elastyczne formy zatrudnienia w perspektywie polskiego rynku pracy*, w: Sadowska-Snarska, C. (red.), *Elastyczne formy pracy. Szanse i zagrożenia*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, s. 24–33.
- Wrątny, J., 2014, *Kilka uwag w sprawie definicji prawa do pracy*, w: Rajkiewicz, A., Orczyk, J. (red.), *Rynek pracy i wykorzystanie potencjału pracy w Polsce, Księga Jubileuszowa z okazji 80-lecia prof. Mieczysława Kabaja*, IPiSS, Warszawa, s. 95–106.
- Wróbel, A., 1965, *Pojęcie regionu ekonomicznego a teoria geografii*, IG PAN, Prace Geograficzne, nr 48.
- Wronowska, G., 2012, *Kapitał ludzki. Ujęcie teoretyczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Krakowie, Kraków.
- Zagóra-Jonszta, U., 1998, *Teoretyczne aspekty bezrobocia i rynku pracy*, w: Kotlorz, D., Zagóra-Jonszta, U. (red.), *Rynek pracy w teorii i praktyce*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Zagóra-Jonszta, U., (red.), 2006, *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej. Ekonomia instytucjonalna – teoria i praktyka*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.
- Zajda, K., 2011, *Czym jest kapitał społeczny mieszkańców polskiej wsi, jak go mierzyć i czy warto inwestować w jego wzmocnienie*, Acta Universitatis Lodzensis, Folia Sociologica, nr 37.
- Zarycki, T., 2004, *Kapitał społeczny a trzy polskie drogi do nowoczesności*, Kultura i Społeczeństwo, nr 2, s. 45–65.
- Ząbkowicz, A., 2003, *Współczesna ekonomia instytucjonalna wobec głównego nurtu ekonomii*, Ekonomista, nr 6, s. 795–824.
- Zientara, P., 2009, *Związki zawodowe w największych gospodarkach Europy a przemiany strukturalne i ewolucja modelu społeczno-ekonomicznego*, Pomorskie Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Gdańsk.
- ZRP, 2014, *Związek Rzemiosła Polskiego*, <http://www.zrp.pl/Onas/OZRP/tabid/249/language/pl-PL/Default.aspx> [dostęp: 23.07.2014].

SPIS RYSUNKÓW

3.1. Dynamika produktu krajowego brutto, przeciętnego zatrudnienia w sektorze przedsiębiorstw oraz bezrobocia w Polsce w latach 2003–2014 (w %)	92
3.2. Przeciętne roczne tempo wzrostu produktywności pracy w wybranych krajach OECD w latach 1991–2012 (w %)	92
3.3. Zmiany aktywności zawodowej kohort kobiet i mężczyzn w Polsce w wieku przedemerytalnym w latach 2003–2012	95
3.4. Bezrobocie wśród kobiet i bezrobocie na wsi w Polsce w latach 2003–2014	96
3.5. Bezrobocie ze względu na wiek w Polsce w latach 2005–2014 – wybrane kategorie	97
3.6. Ryzyko znalezienia się w zasobie bezrobotnych w wybranych krajach OECD (dla 2010 roku)	98
3.7. Niepewność na rynku pracy w wybranych krajach OECD (dla 2010 roku)	99
3.8. Udział ludności w wieku przedprodukcyjnym, produkcyjnym i poprodukcyjnym w liczbie ludności ogółem w Polsce według województw w latach 2005 i 2013 (w %)	100
3.9. Współczynnik salda migracji ludności w wieku produkcyjnym w Polsce według województw	102
3.10. Regionalne zróżnicowanie stóp aktywności zawodowej ogółem w Polsce	103
3.11. Różnica między liczbą aktywnych i biernych zawodowo w Polsce według województw	104
3.12. Regionalne zróżnicowanie wskaźnika zatrudnienia ogółem w Polsce	105
3.13. Zatrudnienie według sektorów własności w Polsce według województw w 2012 roku (jako % zatrudnienia ogółem)	110
3.14. Zmiany produkcji realnej w Polsce według województw w latach 2003–2011 (rok 2003 = 100)	111
3.15. Zmiany PKB w ujęciu realnym w Polsce według województw w latach 2003–2011 (rok 2003 = 100)	112
3.16. Regionalne zróżnicowanie stóp bezrobocia w Polsce	113
3.17. Różnice między bezrobociem rejestrowanym a bezrobociem BAEL w Polsce według województw w latach 2004 i 2013	115
3.18. Usytuowanie polskich województw na diagramie PKB <i>per capita</i> i stopy bezrobocia w 2011 roku	116
3.19. Udział przedsiębiorstw, które poniosły nakłady na działalność innowacyjną, w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce według województw w 2012 roku (w %)	117

3.20. Udział przedsiębiorstw korzystających z nowych technologii w ogólnej liczbie przedsiębiorstw w Polsce według województw w 2012 roku (w %)	118
3.21. Liczba bezrobotnych na jedną ofertę pracy w Polsce według województw w latach 2004 i 2013	125
3.22. Liczba agencji zatrudnienia ogółem i agencji pracy tymczasowej w Polsce w latach 2003–2012	126
3.23. Struktura usług świadczonych przez agencje zatrudnienia w Polsce w latach 2006–2012 (liczba agencji)	126
3.24. Liczba pracowników tymczasowych i pracodawców korzystających z usług pracy tymczasowej w Polsce w latach 2002–2012	127
3.25. Liczba agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej w Polsce według województw w 2012 roku	128
3.26. Poziom uzwiązkowienia w wybranych krajach OECD w 2011 roku (w %)	134
3.27. Poziom uzwiązkowienia w Polsce w latach 1991 i 1999–2010 (w %)	135
3.28. Zmiany poziomu uzwiązkowienia w wybranych krajach OECD w latach 2001–2011 (w %)	136
3.29. Przynależność do związków zawodowych w Polsce w latach 1991 i 1999–2010 (w tys. osób)	137
3.30. Stopień zabezpieczenia układami zbiorowymi pracujących w wybranych krajach OECD (jako % pracujących objętych układami zbiorowymi)	144
3.31. Usytuowanie wybranych krajów OECD na diagramie zmian w poziomie uzwiązkowienia i objęcia pracujących układami zbiorowymi pracy w latach 1990–2009 (w %)	145
3.32. Wymiary różnic kulturowych dla Polski	152
3.33. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów dystansu wobec władzy i indywidualizmu	152
3.34. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów męskości i unikania niepewności	153
3.35. Usytuowanie wybranych krajów na diagramie wymiarów przyzwolenia i orientacji długoterminowej	154
3.36. Odsetek respondentów w wieku 18 lat i więcej wskazujących w kolejnych latach poszczególne wartości jako najważniejsze trzy warunki udanego, szczęśliwego życia według <i>Diagnozy społecznej</i> (w %)	157
3.37. Odsetek respondentów wskazujących jako bardzo istotne wybrane wartości według <i>World Values Survey</i> (w %)	158
3.38. Wskaźnik balansu między pracą a rodziną w wybranych krajach OECD w 2014 roku	159
3.39. Wskaźnik zadowolenia z życia w wybranych krajach OECD w 2014 roku	159
3.40. Kościół Rzymskokatolicki w Polsce	161
3.41. Odsetek wiernych Kościoła Rzymskokatolickiego w Polsce (jako % ogółu ludności)	161
3.42. Odsetek osób określających swój stosunek do religii w wybranych krajach według <i>World Values Survey</i> w latach 2010–2014	162

3.43. Odsetek osób dorosłych uczestniczących w nabożeństwach i innych uroczystościach religijnych co najmniej 4 razy w miesiącu i odsetek osób modlących się do Boga w trudnych sytuacjach życiowych według <i>Diagnozy społecznej</i>	163
3.44. Wskaźniki religijności w Polsce według województw	164
3.45. Odsetek wiernych Kościoła Rzymskokatolickiego w Polsce według metropolii (jako % ogółu ludności)	165
3.46. Regionalne zróżnicowanie religijności w Polsce	166
3.47. Usytuowanie polskich województw na diagramie religijności i przedsiębiorczości w 2013 roku	167
4.1. Indeksy EPL dla umów na czas określony, czas nieokreślony i dla zwolnień grupowych w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej	185
4.2. Indeksy EPL dla umów na czas określony, nieokreślony i zwolnień grupowych w Polsce i w wybranych krajach OECD	186
4.3. Zmiany zatrudnienia na podstawie umów na czas określony i czas nieokreślony w Polsce w latach 2001–2013 (ogółem i kobiet, w tys.)	188
4.4. Zatrudnienie na podstawie umów na czas określony w Polsce według sektorów (w %, w grupie wiekowej 25–54 lata)	189
4.5. Pracujący w pełnym i niepełnym wymiarze czasu pracy w Polsce w latach 2002 i 2012 (w tys., na koniec IV kwartału)	191
4.6. Indeks elastyczności rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej	196
4.7. Indeks elastyczności rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach OECD	196
4.8. Indeks wolności na rynku pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2005–2014	198
4.9. Indeks wolności na rynku pracy w Polsce i w wybranych krajach OECD w latach 2005–2014	198
4.10. Płace realne w Polsce w latach 2000–2013 (rok 2000 = 100)	200
4.11. Dynamika zmian wydajności i kosztów pracy w przemyśle w Polsce w latach 2001–2012	201
4.12. Zmiany jednostkowego kosztu pracy w wybranych krajach OECD w latach 2001–2013 (rok 2001 = 100)	202
4.13. Dynamika zmian jednostkowych kosztów pracy w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2001–2012	203
4.14. Udział wynagrodzenia czynnika pracy w wytwarzanym produkcie w Polsce w latach 1995–2012	203
4.15. Minimalne koszty pracy w wybranych krajach OECD (jako % kosztów pracy pracownika otrzymującego płacę na poziomie mediany wynagrodzeń)	204
4.16. Wysokość klina podatkowego dla osób samotnych otrzymujących wynagrodzenie w wysokości 67% średniej krajowej w wybranych krajach OECD	206
4.17. Rozmiar szarej strefy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB) ...	207
4.18. Przyrost płacy realnej w Polsce według województw w latach 2005, 2008, 2010 i 2013 (rok 2003 = 100)	209
4.19. Różnice w wynagrodzeniach sektora publicznego i prywatnego w Polsce według województw (w %)	210

4.20. Wskaźnik obciążenia demograficznego w Polsce według województw w 2013 roku	212
4.21. Odsetek osób w gospodarstwach domowych żyjących poniżej minimum egzystencji w Polsce według województw	214
4.22. Wskaźnik Kaitza w Polsce, Czechach i na Węgrzech w latach 2000–2012	216
4.23. Wskaźnik Kaitza w wybranych krajach Unii Europejskiej	217
4.24. Korelacja poziomu ustawowej miesięcznej płacy minimalnej i PKB <i>per capita</i> w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2013 roku (PKB według parytetu siły nabywczej, UE28 = 100)	218
4.25. Przyrost płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2000–2013 (w euro, rok 2000 = 100)	218
4.26. Wzrost realnej płacy minimalnej w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2011 roku (w %)	219
4.27. Wydatki na programy rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2004–2013 (jako % PKB)	222
4.28. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2005–2013 (jako % PKB)	224
4.29. Struktura wydatków na aktywną politykę rynku pracy w Polsce w latach 2000 i 2013 (w %)	224
4.30. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych programów rynku pracy w Polsce w latach 2007 i 2013 (w %)	225
4.31. Efektywność zatrudnieniowa aktywnych programów rynku pracy w Polsce według województw	226
4.32. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2005–2013 (jako % PKB)	228
4.33. Wydatki budżetu państwa przeznaczone na zasiłki dla bezrobotnych oraz zasiłki i świadczenia przedemerytalne oraz stopa bezrobocia w Polsce w latach 2000–2012	229
4.34. Zasiłek dla bezrobotnych w relacji do płacy przeciętnej w Polsce	230
4.35. Maksymalny czas wypłacania zasiłków (w miesiącach)	231
4.36. Stosunek zasiłku dla bezrobotnych do płac przeciętnych w Polsce według województw w latach 2003–2012	231
4.37. Liczba beneficjentów wybranych świadczeń społecznych w Polsce (w tys.)	233
4.38. Wskaźniki zatrudnienia dla grupy wiekowej 55–64 lata i 65–69 lat (w %) oraz przeciętny efektywny wiek dezaktywacji zawodowej kobiet i mężczyzn w Polsce, w Unii Europejskiej i w krajach OECD	233
4.39. Udział ludności z wyższym wykształceniem w ogólnej liczbie ludności w Polsce według województw w latach 2002 i 2011 (w %)	235
4.40. Liczba szkół wyższych ogółem w Polsce według województw	236
4.41. Wydatki na kształcenie ustawiczne w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)	236
4.42. Odsetek osób w wieku 16 i więcej lat w wybranych krajach ufających innym ludziom według <i>European Social Survey</i>	238
4.43. Odsetek „ufających sobie” w wybranych krajach według <i>World Values Survey</i> w latach 2010–2014	238

4.44. Odsetek osób w wieku 16 lat i więcej w Polsce ufających innym ludziom według <i>Diagnozy społecznej</i>	239
4.45. Przeciętna liczba organizacji, do których należą respondenci w wieku 16 lat i więcej, w wybranych krajach według <i>European Social Survey</i> oraz <i>Diagnozy społecznej</i>	239
4.46. Sektor non profit w Polsce według województw w latach 2008 i 2010 (aktywne fundacje, stowarzyszenia i inne organizacje społeczne, udział w %)	241
4.47. Kapitał społeczny w Polsce według województw	242
4.48. Poziom nieformalnego kapitału społecznego w Polsce (odsetek osób w wieku 16 lat i więcej)	243
4.49. Usytuowanie województw na diagramie kapitału społecznego i PKB <i>per capita</i> w 2011 roku	243
4.50. Odsetek respondentów popierających stwierdzenie „jeśli spada zatrudnienie, to pierwszeństwo w jego pozyskaniu powinni mieć mężczyźni przed kobietami” w wybranych krajach według <i>World Values Survey</i> w latach 2010–2014	244
4.51. Współczynniki aktywności zawodowej ogółem i kobiet w Polsce w latach 2000–2012 (w %)	245
4.52. Indeks <i>gender gap</i> w wybranych krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000–2014	246
4.53. Indeks <i>gender gap</i> dla Polski i wybranych krajów OECD w latach 2006–2014	247
4.54. Regionalne zróżnicowanie współczynników aktywności zawodowej ogółem oraz aktywności zawodowej mężczyzn i kobiet w Polsce	248
4.55. Regionalne zróżnicowanie wskaźników zatrudnienia ogółem oraz zatrudnienia mężczyzn i kobiet w Polsce	249
4.56. Luka zatrudnieniowa kobiet i mężczyzn w Polsce według województw	250
4.57. Bierność zawodowa ze względu na obowiązki rodzinne i związane z prowadzeniem domu w Polsce według województw w latach 2004 i 2013 (jako % bierności ogółem)	251
5.1. Dendrogram powiązań między województwami	259
5.2. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla wszystkich województw	264
5.3. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy	265
5.4. Histogram rozkładu prawdopodobieństwa danej zmiennej dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy	266
5.5. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź aktywności zawodowej na szok w płacach realnych	278
5.6. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź aktywności zawodowej na szok w <i>gender gap</i>	279
5.7. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku Kaitza	280
5.8. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku różnic sektorowych	281
5.9. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź aktywności zawodowej na szok we wskaźniku zasiłków	282

5.10. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź zatrudnienia na szok w płacach realnych	283
5.11. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź zatrudnienia na szok w <i>gender gap</i>	284
5.12. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku Kaitza	285
5.13. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku różnic sektorowych	286
5.14. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź zatrudnienia na szok we wskaźniku zasiłków	287
5.15. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź bezrobocia na szok w płacach realnych	288
5.16. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź bezrobocia na szok w <i>gender gap</i>	289
5.17. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku Kaitza	290
5.18. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku różnic sektorowych	291
5.19. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź bezrobocia na szok we wskaźniku zasiłków	292
Aneks I – Model I	
Ia. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź płac realnych na szok własny	320
Ib. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź <i>gender gap</i> na szok własny	321
Ic. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny	322
Id. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny	323
Ie. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika zasiłków na szok własny	324
Aneks I – Model II	
IIa. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź płac realnych na szok własny	325
IIb. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź <i>gender gap</i> na szok własny	326
IIc. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny	327
IId. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny	328
IIe. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika zasiłków na szok własny	329
Aneks I – Model III	
IIIa. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź płac realnych na szok własny	330
IIIb. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź <i>gender gap</i> na szok własny	331
IIIc. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika Kaitza na szok własny	332
IIId. Wyniki analizy <i>impulse-response</i> : odpowiedź wskaźnika różnic sektorowych na szok własny	333

SPIS SCHEMATÓW

1.1. Źródła różnic pomiędzy krajami i grupami w zakresie tożsamości, wartości i instytucji	30
1.2. Powiązania instytucjonalne w gospodarce	34
1.3. Koncepcja równowagi instytucjonalnej według Masahiko Aokiego	52
2.1. struktury instytucjonalnej rynku pracy oparty na podejściu Oliviera E. Williamsona	77
2.2. Struktura instytucji rynku pracy według Eelke de Jonga	78
2.3. analizy instytucji nieformalnych	79
2.4. Podstawy bezrobocia instytucjonalnego	81
3.1. Struktura instytucji-organizacji rynku pracy w Polsce	122
3.2. Struktura publicznych służb zatrudnienia	123
3.3. Struktura instytucji dialogu społecznego i partnerstwa lokalnego	131

SPIS TABEL

1.1. Poziomy analizy ekonomicznej według Oliviera E. Williamsona	37
2.1. Analizy rynku pracy z perspektywy instytucjonalnej	60
2.2. Wpływ wskaźników instytucjonalnych na pozycję w zakresie zatrudnienia	71
2.3. Sposoby oddziaływania religii na zachowania rynkowe	73
2.4. Możliwe interpretacje instytucji nieformalnych w odniesieniu do działania rynku pracy	80
3.1. Dekompozycja wskaźnika zatrudnienia osób w wieku 15–64 lata między 2000 a 2010 rokiem na wkład grup wieku oraz kobiet i mężczyzn w Polsce i w Unii Europejskiej (w pkt proc.)	93
3.2. Aktywność zawodowa, zatrudnienie i bezrobocie w Polsce i w Unii Europejskiej w latach 2004–2014 (w %)	95
3.3. Udział pracujących w trzech sektorach gospodarki w Polsce według województw (w %)	107
3.4. Struktura wartości dodanej brutto w Polsce według województw w latach 2000 i 2011 (jako % wartości dodanej ogółem)	109
3.5. Osoby, które podjęły zatrudnienie lub inną pracę zarobkową na terenie Polski za pośrednictwem agencji zatrudnienia i agencji pracy tymczasowej według województw w latach 2008 i 2012 (w tys.)	129
3.6. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce według CBOS (w %)	138
3.7. Członkostwo w związkach zawodowych w Polsce w podziale na branże i wielkość zakładu według CBOS w 2013 roku (w %)	139
3.8. Liczba członków zrzeszonych w największych organizacjach pracodawców w Polsce	142
3.9. Różnice między społeczeństwami w zakresie funkcjonowania rynku pracy ze względu na wymiary różnic kulturowych	149
3.10. Matryce instytucjonalne charakterystyczne dla gospodarek kolektywnych i indywidualistycznych	155
3.11. Zmiany instytucji nieformalnych w wyniku transformacji ustroju gospodarczego w Polsce	155
3.12. Kościoły i związki wyznaniowe w Polsce w 2012 roku	160
3.13. Wyniki korelacji przy poziomie istotności $p = 0,1$	167
4.1. Samozatrudnienie jako odsetek całkowitego zatrudnienia w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2004–2013	193

4.2. Odsetek etatów i osób zatrudnionych w Polsce według sektorów	194
4.3. Składowe indeksu elastyczności rynku pracy dla Polski	195
4.4. Klin podatkowy w wybranych krajach OECD* (jako % kosztów pracy)	205
4.5. Ranking województw według osiągniętych dochodów w 2012 i 2013 roku	208
4.6. Ranking województw według osiągniętych emerytur i rent z systemu ZUS i KRUS w 2013 roku	211
4.7. Świadczenia pomocy społecznej w Polsce według województw w 2010 roku ...	212
4.8. Liczba osób w gospodarstwie domowym w Polsce według województw w la- tach 2000 i 2012 (przeciętnie)	213
4.9. Wskaźnik Kaitza w Polsce według województw w latach 2003–2012 (w %)	219
4.10. Wybrane programy rynku pracy realizowane w Polsce w latach 1991–2014	220
4.11. Poczucie przynależności do stowarzyszeń wtórnych oraz realne uczestnictwo według typów tych stowarzyszeń w Polsce w 2013 roku (odsetek osób w wieku 16 lat i więcej)	240
5.1. Statystyki opisowe zmiennych wyrażonych jako logarytmy naturalne indeksów jednopoziomych (rok 2003 = 100)	262
5.2. Statystyki opisowe zmiennych wyrażonych jako pierwsze różnice logarytmu ...	263
5.3. Wartości kryteriów informacyjnych dla kolejnych testowanych opóźnień w mo- delu I, II i III – kryterium Schwartza (BIC)	271
5.4. Wyniki testów Doornika-Hansena oraz Jarque'a-Bera	272
5.5. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu I (aktywizacji zawodowej)	274
5.6. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu II (zatrudnienia) ...	275
5.7. Wyniki analizy przyczynowości w sensie Grangera w modelu III (bezrobocia) .	276
5.8. Podsumowanie wyników badań własnych	295
Aneks I	
I. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw ...	314
II. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwi- niętymi rynkami pracy	314
III. Regresja aktywności zawodowej wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwinię- tymi rynkami pracy	315
IV. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, róż- nic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw	315
V. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, róż- nic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwiniętymi ryn- kami pracy	316
VI. Regresja zatrudnienia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, róż- nic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwiniętymi ryn- kami pracy	316
VII. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, róż- nic sektorowych i zasiłków – wyniki dla wszystkich województw	317

VIII. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów z dobrze rozwiniętymi rynkami pracy	317
IX. Regresja bezrobocia wobec płac realnych, <i>gender gap</i> , wskaźnika Kaitza, różnic sektorowych i zasiłków – wyniki dla regionów ze słabo rozwiniętymi rynkami pracy	318
Aneks III	
I. Ranking województw pod względem aktywności zawodowej, zatrudnienia i bezrobocia w 2012 roku	337
II. Stopy bezrobocia w rankingu województw	339
III. Warunki rozwoju społeczno-gospodarczego według województw w 2012 roku	341
IV. Wydatki na programy rynku pracy w krajach Unii Europejskiej (jako % PKB) ...	342
V. Wydatki na aktywną politykę rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)	343
VI. Liczba uczestników programów rynku pracy na 100 osób chcących pracować ..	344
VII. Wydatki na pasywną politykę rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej (jako % PKB)	345