



Paweł Pasierbiak

Integracja z Unią Europejską a zmiany na rynkach pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej

Integration with the European Union and Changes on the Labour Markets of Central and Eastern European Countries

Abstract: The accession of Central and Eastern European countries to the European Union meant the beginning of their operation at a much wider market. This resulted in processes of deep transformations reflected in different economic areas. One of such areas is labour market. The key role of the market stems from the fact that it reflects all phenomena and processes that take place in the economy. Therefore, an analysis of labour markets in Central and Eastern European countries after their accession to the EU is an important research task. The goal of the author was the analysis and assessment of the major changes on the labour markets of the CEE countries and labour market policies implemented. Additionally, the research was to give the answer to the question: whether the theoretical effects of the integration process occurred in the economic reality of the member states of Central and Eastern Europe and led to the improvement in the situation on their labour markets. The analysis was to provide a basis to verify the hypothesis that in the period under scrutiny the economic integration with the European Union did not contribute to the improvements of the functioning of labour markets in different CEE countries equally. Using such research methods as a method of statistical data analysis, the method of inference and description a few conclusions were drawn. Essentially, they confirm the claim that the positive effects of economic integration in the field of labour markets in the new member countries of the CEE have not yet been fully achieved.

Keywords: Central and Eastern Europe, EU, labour market, labour market policy.

Rozszerzanie składu członkowskiego każdego ugrupowania integracyjnego wywołuje procesy dostosowawcze w krajach już funkcjonujących w ramach tego ugrupowania, ale przede wszystkim w krajach

akcesyjnych. Analogicznie, każde rozszerzenie Unii Europejskiej wywoływało wiele zmian w sferach politycznej, społecznej i ekonomicznej nowo przyjmowanych krajów. Nie inaczej było w przypadku akcesji do UE krajów Europy Środkowo-Wschodniej (EŚW)¹. Dostosowania w zakresie gospodarki, obejmujące wszystkie jej sfery, odbiły się także na rynkach pracy nowych krajów członkowskich.

Przedmiotem zainteresowania autora niniejszego opracowania są zmiany, jakie zaszły na rynkach pracy krajów członkowskich leżących w Europie Środkowo-Wschodniej po ich akcesji do Unii Europejskiej. Teoria regionalnej integracji gospodarczej sugeruje, że zmiany te powinny być pozytywne, tzn. proces integracji regionalnej powinien skutkować jeśli nie ujednoliceniem, to przynajmniej znaczną harmonizacją sytuacji na rynkach pracy, mierzoną za pomocą wybranych wskaźników. W związku z tym celem, który postawił sobie autor opracowania, była analiza i ocena najważniejszych zmian na rynkach pracy omawianych krajów i w realizowanych politykach rynku pracy oraz wskazanie, czy proces integracji doprowadził do poprawy sytuacji na rynkach pracy nowych krajów członkowskich. Sformułowana została hipoteza mówiąca o tym, iż w analizowanym okresie integracja gospodarcza z Unią Europejską nie przyczyniła się do poprawy funkcjonowania rynków pracy krajów EŚW w jednakowym stopniu. Próba weryfikacji tej hipotezy podjęta będzie przy wykorzystaniu metod analizy statystycznej danych, metody wnioskowania oraz opisu. Zakres czasowy opracowania obejmuje lata 2004-2014, przy czym dla przedstawienia różnic w odniesieniu do okresu sprzed i po akcesji do UE w analizie znajdują się również odwołania do roku 2000.

Sformułowany cel opracowania zdeterminował jego strukturę. W pierwszej części syntetycznie opisane zostały czynniki rynku pracy w ujęciu teoretycznym, a także wskazane najważniejsze determinanty oddziałujące na rynki pracy krajów EŚW. W części drugiej przedstawiona została wskaźnikowa analiza rynków pracy krajów objętych analizą, zaprezentowana na tle Unii Europejskiej oraz wybranych kra-

1 W 2015 r. w skład Unii Europejskiej wchodziło 28 krajów, przy czym jedenaście z nich to kraje Europy Środkowo-Wschodniej (w 2004 r. do UE przystąpiły: Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja, Słowenia i Węgry, w 2007 r. Bułgaria i Rumunia, a w 2013 r. Chorwacja).

jów członkowskich (Niemcy, Austria). Analiza ta jest wstępem i podstawą do przedstawienia polityki rynku pracy realizowanej przez kraje EŚW, która znalazła się w trzeciej części opracowania.

1. Czynniki zmian sytuacji na rynkach pracy w warunkach regionalnej integracji gospodarczej

1.1. Czynniki determinujące rynki pracy krajów integrujących się w ujęciu teoretycznym

Ogólna sytuacja na rynku pracy, podobnie jak na każdym innym rynku, zależy od licznych czynników wpływających na jego stronę zarówno popytową, jak i podażową. W pierwszej grupie determinant, oddziałujących na popyt na pracę, można wskazać m.in. takie elementy: tempo wzrostu wydajności pracy, postęp techniczny, ceny innych czynników produkcji, liczba przedsiębiorstw oraz przede wszystkim popyt na produkty będące efektem pracy. W grupie oddziałującej na stronę podażową można wymienić: płace, dostępność i wysokość zasiłków dla niepracujących czy zmiany demograficzne². Czynniki te kształtują funkcjonowanie rynku pracy każdego indywidulanego kraju. Niemniej jednak w warunkach ugrupowania integracyjnego występują pewne specyficzne czynniki determinujące sytuację na rynkach pracy krajów przystępujących.

Wykorzystując ujęcie E. Kwiatkowskiego³, można wskazać przy najmniej trzy grupy czynników oddziałujących na rynki pracy krajów członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej: 1) kształtujące stronę popytową, 2) kształtujące stronę podażową oraz 3) związane z efektywnością funkcjonowania rynku pracy. Wśród czynników determinujących stronę popytową należy wziąć pod uwagę: poziom produkcji i wzrost gospodarczy, napływ zagranicznych inwestycji bezpośrednich, wykorzystanie funduszy strukturalnych, eksport netto, wydajność

2 M.N. Baily, J.F. Kirkegaard, *Transforming the European Economy*, Institute for International Economics, Washington, DC 2004; G.N. Mankiw, *Principles of Economics*, 6th ed., South-Western, Cengage Learning, 2012; R.G. Ehrenberg, R.S. Smith, *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Prentice Hall, New York 2012.

3 E. Kwiatkowski, *Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, nr 4/2004, s. 81-94.

pracy i postęp techniczny. Po stronie podażowej warto wskazać takie czynniki jak: liczba ludności w wieku produkcyjnym, współczynnik aktywności zawodowej oraz migracje. Występuje również trzecia grupa czynników, która związana jest z efektywnością funkcjonowania rynku pracy. Do niej zaliczyć można: zmiany strukturalne w gospodarce, elastyczność rynku pracy, mobilność siły roboczej oraz politykę państwa na rynku pracy. Wszystkie te czynniki mają swoje uzasadnienie w teorii integracji ekonomicznej⁴.

Pozytywne efekty produkcyjne wynikające z integracji pojawiły się już w teorii unii celnej J. Vinera (1950)⁵. Autor słusznie podkreślał, że integrujące się kraje będą zainteresowane pogłębianiem integracji wtedy, gdy efekty procesu będą dawać więcej korzyści niż strat (w ujęciu statycznym). Innymi słowy, efekt kreacji handlu miał przeważać nad efektem przesunięcia. Efekt kreacji miał powodować przesuwanie procesów produkcyjnych z kraju o wysokich kosztach do kraju o niższych kosztach. Efekt ten był traktowany jako jednoznacznie pozytywny, podczas gdy efekt przesunięcia jako negatywny. J.E. Meade uzupełnił teorię J. Vinera, twierdząc, że nawet wtedy, gdy występuje efekt przesunięcia handlu, integracja w formie unii celnej doprowadzi do wzrostu wolumenu handlu w ugrupowaniu⁶. Efekt ten, nazwany efektem ekspansji handlu, uzasadniał twierdzenie, że przesunięcie handlu nie zawsze musi być szkodliwe. Wzrost powiązań handlowych prowadzić będzie również do większego wykorzystania dostępnych w ugrupowaniu czynników produkcji, co wpłynie pozytywnie na rynek pracy. Zagadnienie efektu kreacji handlu (pozytywnego) oraz jego przesunięcia (niekorzystnego) rozwijał również R.G. Lipsey, który zauważył, że wpływ integracji gospodarczej na bogactwo nie wynika tylko z efektu produkcyjnego, lecz również z efektu konsumpcyjnego⁷. Zmiany relatywnych cen produktów wpływają bowiem na wzrost konsumpcji produktów wewnątrz ugrupowania integracyjnego i redukują popyt na produkty pochodzące z krajów

4 Ze względu na ograniczoną objętość niniejszego opracowania, autor odniesie się jedynie do podstawowych teorii integracji i wybranych czynników.

5 J. Viner, *The Custom Union Issue*, Carnegie Endowment for International Peace, New York 1950.

6 J.E. Meade, *The Theory of Customs Unions*, North Holland, Amsterdam 1955.

7 R.G. Lipsey, *The Theory of Customs Unions – Trade Diversion and Welfare*, „Economica”, New Series 24, no. 93, Feb. 1957, s. 40-46.

trzecich. W konsekwencji zwiększonego popytu wewnątrz ugrupowania wzrasta zapotrzebowanie na siłę roboczą na rynkach integrujących się krajów. Przedstawione powyżej rozważania stanowią tzw. tradycyjne ujęcie teorii integracji gospodarczej. Tymczasem z krytyki teorii bazujących na tych tzw. efektach statycznych zrodziły się koncepcje integracji uwzględniające efekty dynamiczne. Należą do nich m.in. korzyści skali, zmiany technologiczne, wpływ integracji na struktury rynkowe i konkurencję, zmiany produktywności, ryzyko i niepewność oraz aktywność inwestycyjna. Jak łatwo zauważyć, efekty te pokrywają się z czynnikami wpływającymi na rynki pracy integrujących się krajów. Autorem, który jako jeden z pierwszych badał efekty dynamiczne, był B. Balassa⁸. Według niego, integrujące się kraje, tworząc większy rynek, zmniejszają koszty, zwiększają możliwy stopień specjalizacji, zwiększają konkurencję oraz sprzyjają rozwojowi technologicznemu. Zagadnieniami tymi zajmował się również m.in. W.M. Corden, który wprowadził zagadnienie korzyści skali do teorii unii celnej.

Jednym z najważniejszych i obecnych w literaturze przedmiotu czynników sprzyjających procesowi integracji gospodarczej są zagraniczne inwestycje bezpośrednie. Obecnie przepływy inwestycyjne rozwijają się dynamiczniej niż tradycyjne powiązania handlowe. Zagraniczne inwestycje bezpośrednie są szczególnie istotne dla krajów o niższym poziomie rozwoju (a takimi są kraje członkowskie UE z Europy Środkowo-Wschodniej), ponieważ wyraźnie uwidacznia się tu powiązanie między wielkością ZIB, eksportem i wzrostem gospodarczym. W konsekwencji napływu inwestycji zagranicznych, w wyniku zwiększenia możliwości eksportu, zwiększa się zatrudnienie pracowników produkcji (pracy), co skutkuje również przyspieszonym wzrostem gospodarczym.

Powyższe rozważania teoretyczne dotyczyły unii celnej, niemniej wiele z tych czynników (efektów) występuje również w bardziej zaawansowanej formie integracji – wspólnym rynku. Tutaj jednak nie tylko handel towarowy w ramach krajów członkowskich podlega liberalizacji, ale również dopuszcza się swobodny przepływ pracy, ka-

8 B. Balassa, *The Theory of Economic Integration*, Irwin, Homewood, Illinois 1961.

pitału i usług⁹. Zniesienie barier w przepływach prowadzi do wzrostu dobrobytu całego wspólnego rynku. Z teorii wynika, że integracja rynku czynników produkcji (w tym pracy) spowoduje odpływ tych czynników z krajów obficie w nie wyposażonych (a więc tanich) do krajów, gdzie są one stosunkowo rzadkie (a więc drogie). Wywołuje to procesy dostosowawcze po stronie podaży oraz cen czynników produkcji, co skutkuje napływem czynnika (i spadkiem jego ceny) z kraju zasobnego do kraju, w którym ten czynnik jest rzadki i drogi. Odzwierciedleniem tego teoretycznego zjawiska są ruchy migracyjne, które dokonują się wraz z akcesją nowych krajów członkowskich do ugrupowania. W wyjątkowo dużej skali proces ten dokonywał się również w przypadku tzw. rozszerzenia wschodniego, gdy do ugrupowania wchodziły kraje Europy Środkowo-Wschodniej.

Uzupełniając powyższe rozważania, należy podkreślić, że w krajach Europy Środkowo-Wschodniej występowały zasadniczo niższa produktywność oraz stosunkowo wysokie bezrobocie. W związku z tym w przypadku analizy skutków integracji dla krajów o niższym poziomie rozwoju należy widzieć nie tylko korzyści wynikające z lepszej alokacji zasobów, lecz również takie korzyści rozwojowe, jak wyższa dynamika wzrostu w długim okresie czasu oraz poprawa w zakresie wykorzystania czynników produkcji, w tym czynnika pracy.

1.2. Oddziaływanie wybranych czynników na zmiany sytuacji na rynkach pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej

Najważniejszą determinantą zmian na rynku pracy jest sytuacja gospodarcza. Wzrost aktywności przedsiębiorstw skutkuje poprawą dynamiki wzrostu produktu krajowego brutto. Poprawa koniunktury gospodarczej powoduje wzrost zapotrzebowania na dobra i usługi, co jednocześnie oznacza pozytywne zmiany (wzrost) popytu na siłę roboczą. Z drugiej strony, osłabienie koniunktury gospodarczej, choć z opóźnieniem, to jednak zawsze ma odzwierciedlenie na rynku pracy. Zmiany PKB, jakie miały miejsce w przypadku członków Unii Europejskiej z krajów Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2013, zostały przedstawione w tabeli 1.

9 S. Ładyka, *Z teorii integracji gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2001.

Tabela 1. Zmiany PKB w krajach EŚW w latach 2000-2013, rok 2000 = 100

Wyszczególnienie	2000	2004	2008	2009	2010	2013
Bułgaria	100,0	122,8	157,2	148,6	149,2	154,1
Czechy	100,0	114,5	142,6	136,1	139,5	139,3
Estonia	100,0	129,6	159,9	137,4	141,9	164,8
Chorwacja	100,0	119,3	140,0	130,3	127,3	123,1
Łotwa	100,0	134,7	176,1	144,9	143,0	165,0
Litwa	100,0	135,0	177,2	150,9	153,3	174,2
Węgry	100,0	118,0	128,7	120,0	121,2	122,4
Polska	100,0	112,3	138,8	141,1	146,5	158,6
Rumunia	100,0	126,8	162,6	151,9	150,1	159,9
Słowenia	100,0	114,9	139,8	128,7	130,3	126,5
Słowacja	100,0	119,1	160,9	152,9	159,7	169,0
Austria	100,0	106,1	118,5	114,0	116,0	120,7
Niemcy	100,0	102,3	111,5	105,8	110,0	115,0
UE28	100,0	107,5	117,7	112,4	114,6	116,2

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, GDP and main components – volumes [nama_gdp_k] [30.10.2015].

Analiza danych z tabeli 1 pokazuje, że wszystkie bez wyjątku kraje członkowskie z Europy Środkowo-Wschodniej zwiększyły poziom swojego PKB w latach członkostwa w UE, przy czym można zauważyć pewne zróżnicowanie między krajami. Najsilniej wzrosły gospodarki Litwy, Słowacji, Łotwy i Estonii, ale także Rumunii i Polski. Z kolei najsłabiej wypadły pod tym względem takie kraje, jak Węgry, Słowenia, Chorwacja i Czechy. Jak wskazują dane, sytuacja była zmienna. Do 2008 r. rynki pracy wszystkich krajów członkowskich odzwierciedlały relatywnie dobry stan koniunktury gospodarczej. Kryzys roku 2008 sprawił, że spośród wszystkich krajów EŚW w 2009 r. jedynie Polska wykazała wzrost PKB, natomiast pozostałe kraje (w tym również UE jako całość) odnotowały spadek PKB w wielkościach absolutnych. Spadek popytu na produkty, wynikający z obniżenia popytu wewnętrznego oraz zewnętrznego, spowodował zmniejszone zapotrzebowanie na siłę roboczą. I choć zmiany na rynkach pracy odzwierciedliły się z pewnym opóźnieniem, to jednak w latach 2009-2010 wszystkie analizowane kraje dotknięte zostały rosnącym poziomem bezrobocia (por. tabela 3).

Innym czynnikiem wpływającym na rynki pracy krajów członkowskich UE z Europy Środkowo-Wschodniej jest napływ kapitału zagranicznego w formie inwestycji bezpośrednich. W przypadku grupy krajów z EŚW można zauważyć duże i rosnące znaczenie obcego kapitału w ich gospodarkach. W przypadku Bułgarii, Estonii i Węgier udział skumulowanych ZIB w PKB w 2014 r. przekroczył 70%, przy czym i tak był to spadek w stosunku do roku poprzedniego¹⁰. Znaczenie kapitału zagranicznego jest wysokie nawet w takich relatywnie dużych gospodarkach, jak np. Polska, w przypadku której analogiczny wskaźnik wyniósł 51,7% w 2013 r. i 44,8% w 2014 r. Kapitał zagraniczny odpowiadał za znaczną część zatrudnienia w wymienionych krajach. Dla przykładu, w 2011 r. w Polsce firmy z udziałem kapitału zagranicznego dawały zatrudnienie 30% wszystkich pracujących¹¹. Oddziaływanie korporacji zagranicznych na rynki pracy krajów EŚW ma tendencję rosnącą. Według raportu Ernst&Young, w 2014 r. sześć krajów członkowskich UE pochodzących z Europy Środkowo-Wschodniej znalazło się wśród piętnastu krajów europejskich ocenianych pod względem liczby nowo utworzonych miejsc pracy¹². W kolejności były to: Polska (15 485 miejsc pracy), Rumunia (10 892), Słowacja (7 978), Czechy (7 278), Bułgaria (5 688) oraz Węgry (4 868). Znaczenie firm zagranicznych dla rynków pracy staje się jeszcze bardziej widoczne, gdy uwzględnimy ich rolę w handlu zagranicznym krajów. W niektórych przypadkach udział filii zagranicznych w całkowitym eksporcie przekracza 50%.

Jak już zostało uprzednio podkreślone, rozwój handlu zagranicznego powinien być potraktowany jako ważny czynnik warunkujący sytuację na rynkach pracy krajów członkowskich. W przypadku większości analizowanych krajów sytuacja w zakresie handlu zagranicznego zmieniła się pozytywnie. Akcesja do UE pozwoliła wszystkim krajom zwiększyć wartość eksportu i to w stopniu większym niż

10 W 2013 r. wskaźnik ten wyniósł dla Bułgarii 94,0%, dla Estonii 84,2%, a dla Węgier 81,1%. UNCTAD Data Center, *Foreign direct investment: Inward and outward flows and stock, annual, 1980-2014*, <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [2.11.2015].

11 L. Podkaminer, *Development Patterns of Central and East European Countries (in the course of transition and following EU accession)*, The Vienna Institute for International Economic Studies, Research Report, no. 388, July 2013.

12 *EY's Attractiveness Survey. Europe 2015. Comeback time*, Ernst&Young, <http://www.ey.com/GL/en/Issues/Business-environment/ey-european-attractiveness-survey-2015> [4.11.2015].

importu. O ile w 2004 r. wszystkie kraje EŚW wykazywały deficyty swoich bilansów handlowych, o tyle w 2014 r. sytuacja znacznie się poprawiła. W tym roku cztery kraje (Czechy, Słowacja, Słowenia i Węgry) wykazały nadwyżki, a niektóre pozostałe (np. Polska) znacznie zredukowały wielkość deficytu¹³. Lepsze wyniki handlu powodowały wzrost zapotrzebowania na siłę roboczą w warunkach poprawy konkurencyjności produktów oferowanych przez kraje na rynkach międzynarodowych.

Wśród czynników oddziałujących na podażową stronę rynku pracy ważne miejsce zajmuje zjawisko migracji międzynarodowych, które jest szeroko opisywane w literaturze przedmiotu¹⁴. Jest to szczególnie istotna determinanta rynków pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej, bowiem akcesja do Unii Europejskiej stworzyła nowe możliwości legalnego przemieszczania się obywateli w ramach ugrupowania. Jednocześnie różnice w poziomie dochodu między nowymi i starymi krajami członkowskimi sprawiały, iż można zauważyć bardzo wyraźne procesy odpływu ludności z krajów Europy Środkowo-Wschodniej do krajów „starej” UE. Według danych Eurostatu, w 2004 r. z 11 krajów Europy Środkowo-Wschodniej wyemigrowało ok. 140 tys. osób. Dekadę później było to już 618 tys. osób, przy czym emigranci pochodzili głównie z Polski (44,7%) oraz Rumunii (26,2%)¹⁵. Tak duży odpływ ludności z tych krajów musiał również znaleźć odbicie na ich rynkach pracy, których bardziej szczegółowa analiza będzie przeprowadzona w kolejnym punkcie opracowania.

13 UNCTAD Data Center, *Merchandise: Total trade and share, annual, 1948-2014*, <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [2.11.2015].

14 Por. m.in. R. Black i in. (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, IMISCOE Research, Amsterdam 2010; H. Brücker, *The Impact of Real Convergence on Migration and Labour Markets*, w: R. Martin, A. Winkler (red.), *Real Convergence in Central, Eastern and South-Eastern Europe*, Palgrave-Macmillan, New York 2009, s. 124-165.

15 Por. <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, *Emigration by age and sex*, [migr_emi2] [30.10.2015].

2. Analiza zmian sytuacji na rynkach pracy krajów Europy Środkowo-Wschodniej

Lata 2004-2014 to okres dużych transformacji na rynkach pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej należących do Europy Środkowo-Wschodniej. Zmiany, których doświadczyły poszczególne kraje, były wielorakie i zróżnicowane w zależności od kraju, rodzaju oraz siły oddziałujących czynników, niemniej mogą być analizowane przy wykorzystaniu tej samej grupy wybranych wskaźników.

Jednym z najważniejszych wskaźników jest stopa zatrudnienia, która oznacza relację osób posiadających zatrudnienie do całkowitej liczby osób w danej kategorii wiekowej. W tabeli 2 przedstawiono dane dotyczące kształtowania się tego wskaźnika w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2014, na tle średniej dla UE28 oraz Niemiec i Austrii.

Tabela 2. Stopa zatrudnienia i poziom spełnienia kryterium Europa 2020 (%)

Wyszczególnienie	2000		2004		2010		2014	
	Stopa zatrudnienia	Do realizacji celu brakuje (p.p.)	Stopa zatrudnienia	Do realizacji celu brakuje (p.p.)	Stopa zatrudnienia	Do realizacji celu brakuje (p.p.)	Stopa zatrudnienia	Do realizacji celu brakuje (p.p.)
Bulgaria	55,3	19,7	60,1	14,9	65,4	9,6	65,1	9,9
Czechy	71,0	4,0	70,1	4,9	70,4	4,6	73,5	1,5
Estonia	66,6	8,4	70,3	4,7	66,8	8,2	74,3	0,7
Chorwacja	-	-	59,6	15,4	62,1	12,9	59,2	15,8
Łotwa	63,5	11,5	67,9	7,1	64,3	10,7	70,7	4,3
Litwa	65,6	9,4	69,3	5,7	64,3	10,7	71,8	3,2
Węgry	61,2	13,8	62,1	12,9	59,9	15,1	66,7	8,3
Polska	61,0	14,0	57,3	17,7	64,3	10,7	66,5	8,5
Rumunia	69,1	5,9	63,5	11,5	64,8	10,2	65,7	9,3
Słowenia	68,5	6,5	70,4	4,6	70,3	4,7	67,8	7,2
Słowacja	63,5	11,5	63,7	11,3	64,6	10,4	65,9	9,1
Austria	71,4	3,6	69,5	5,5	73,9	1,1	74,2	0,8
Niemcy	68,8	6,2	68,8	6,2	74,9	0,1	77,7	-2,7
UE28	-	-	67,4	7,6	68,6	6,4	69,2	5,8

Uwaga: stopa zatrudnienia dla grupy wiekowej 20-64.

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, *Employment (main characteristics and rates) – annual averages* [lfsi_emp_a] [30.10.2015].

Analiza danych z tabeli 2 wskazuje, że ogólna sytuacja poprawiała się, choć wśród jedenastu krajów są spore różnice. W przypadku Czech, Polski i Rumunii, w latach bezpośrednio przedakcesyjnych (2000-2004) sytuacja początkowo pogorszyła się, bowiem stopa zatrudnienia spadła do odpowiednio 70,1%, 57,3% i 63,5%. W przypadku pozostałych krajów można zaobserwować niewielką poprawę sytuacji w analogicznym okresie. W kolejnych latach zauważalna jest tendencja do poprawy wskaźnika. Między rokiem 2010 i 2014 osiem krajów zwiększyło stopę zatrudnienia. Na podkreślenie zasługują pozytywne zmiany w krajach nadbałtyckich. Estonia zwiększyła stopę zatrudnienia z 66,8 do 74,3%, Litwa z 64,3 do 71,8%, a Łotwa z 64,3 do 70,7%. Z kolei trzy z analizowanych krajów (Bułgaria, Chorwacja oraz Słowacja) wykazały zdecydowanie negatywne zmiany. W ich przypadku stopa zatrudnienia spadła, a najgorzej sytuacja wyglądała w Chorwacji, gdzie odnośny wskaźnik wyniósł zaledwie 59,2%. Oznaczało to, że kraj ten w największym stopniu nie spełniał kryterium celu zatrudnieniowego, ustalonego w strategii *Europa 2020* na poziomie 75% ogółu ludności w wieku 20-64 lata¹⁶. Jednocześnie należy podkreślić, że celu tego nie spełniają wszystkie pozostałe kraje członkowskie z Europy Środkowo-Wschodniej, przy czym w najlepszej sytuacji były takie gospodarki, jak: Estonia (do spełnienia celu brakowało jej 0,7 p.p.) i Czechy (1,5 p.p.).

Innym ważnym wskaźnikiem rynku pracy, dającym podstawy do porównań między krajami, jest stopa bezrobocia, która obrazuje stosunek liczby osób pozostających bez pracy do liczby osób aktywnych zawodowo w danej kategorii wiekowej. Rynki pracy krajów członkowskich UE należących do Europy Środkowo-Wschodniej opisywane tym wskaźnikiem także pokazywały daleko idące zmiany, które zostały syntetycznie przedstawione w tabeli 3.

Analiza danych z tabeli 3 wskazuje, że do 2007 r. praktycznie we wszystkich krajach Europy Środkowo-Wschodniej, poza pewnymi wyjątkami (np. Węgry), występowały pozytywne zmiany, polegające na zmniejszaniu się stopy bezrobocia¹⁷. Jeszcze w 2008 r. siedem krajów

16 *Europe 2020. A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM (2010) 2020, European Commission, Brussels 3.3.2010.

17 Por. L. Funk, *Labour Market Trends and Problems in the EU's Central and Eastern European Member States: Is Flexicurity the Answer?*, „Journal of Contemporary European Research”, 2009, vol. 5, issue 4, s. 557-580.

Tabela 3. Stopa bezrobocia w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w latach 2000-2014 (%)

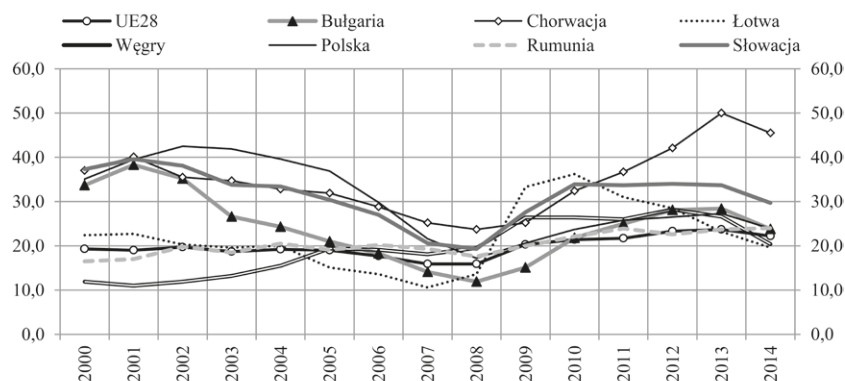
Wyszczególnienie	2000	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	Różnica 2014-2004 (p.p.)
Bulgaria	16,4	12,1	10,1	9,0	6,9	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4	-0,7
Chorwacja	15,8	13,9	13,0	11,6	9,9	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3	3,4
Czechy	8,8	8,3	7,9	7,1	5,3	4,4	6,7	7,3	6,7	7,0	7,0	6,1	-2,2
Estonia	14,6	10,1	8,0	5,9	4,6	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4	-2,7
Litwa	16,4	10,9	8,3	5,8	4,3	5,8	13,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7	-0,2
Łotwa	14,3	11,7	10,0	7,0	6,1	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8	-0,9
Polska	16,1	19,1	17,9	13,9	9,6	7,1	8,1	9,7	9,7	10,1	10,3	9,0	-10,1
Rumunia	7,6	8,0	7,1	7,2	6,4	5,6	6,5	7,0	7,2	6,8	7,1	6,8	-1,2
Słowacja	18,9	18,4	16,4	13,5	11,2	9,6	12,1	14,5	13,7	14,0	14,2	13,2	-5,2
Słowenia	6,7	6,3	6,5	6,0	4,9	4,4	5,9	7,3	8,2	8,9	10,1	9,7	3,4
Węgry	6,3	6,1	7,2	7,5	7,4	7,8	10,0	11,2	11,0	11,0	10,2	7,7	1,6
Austria	3,9	5,5	5,6	5,3	4,9	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6	0,1
Niemcy	7,9	10,4	11,2	10,1	8,5	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0	-5,4
UE28	8,9	9,3	9,0	8,2	7,2	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2	0,9

Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, Unemployment rate by sex and age groups - annual average, % [tune_rt_a] [30.10.2015].

zmniejszyło stopę bezrobocia. Jednak już w kolejnym roku wszystkie kraje EŚW odnotowały wzrost wskaźnika. W Estonii, na Łotwie, Litwie, w Słowacji i na Węgrzech stopa bezrobocia sięgnęła poziomu dwucyfrowego, przy czym w przypadku Łotwy zbliżyła się do 20%. W roku 2010 bezrobocie wciąż rosło. Na Łotwie bezrobocie wyniosło 19,5%. W kolejnych latach sytuacja była zróżnicowana w zależności od kraju. W krajach nadbałtyckich obserwowano spadek stopy bezrobocia, podczas gdy np. w Bułgarii i Chorwacji występował jego wzrost. Porównując zmiany, które dokonały się w całym okresie, można stwierdzić, iż w latach 2004-2014 nastąpiła poprawa sytuacji we wszystkich, poza Węgrami, Słowenią i Chorwacją, krajach członkowskich z EŚW. Największy postęp odnotowała Polska, która zmniejszyła stopę bezrobocia o 10,1 p.p. (z 19,1 do 9%).

Wskazane powyżej fluktuacje w zakresie ogólnego wskaźnika bezrobocia miały również miejsce w przypadku grupy osób młodych. Sytuacja osób z tej grupy wiekowej na rynku pracy Unii Europejskiej jest jednak trudniejsza, ponieważ wskaźniki bezrobocia kształtują się tutaj na znacznie wyższym, niż ogólny, poziomie. Warto podkreślić, że jest to nie tylko problem krajów z EŚW, ale też zjawisko powszechnie występujące w Unii Europejskiej. Na wykresie 1 przedstawiono zmiany bezrobocia wśród osób w wieku poniżej 24 lat dla wybranych krajów członkowskich z Europy Środkowo-Wschodniej oraz średnią dla UE28.

Wykres 1. Stopa bezrobocia wśród młodzieży (poniżej 24 lat) dla UE28 i wybranych krajów Europy Środkowo-Wschodniej (%)



Źródło: opracowanie własne na podstawie bazy danych Eurostat: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>, *Unemployment rate by sex and age groups – annual average, % [une_rt_a]* [30.10.2015].

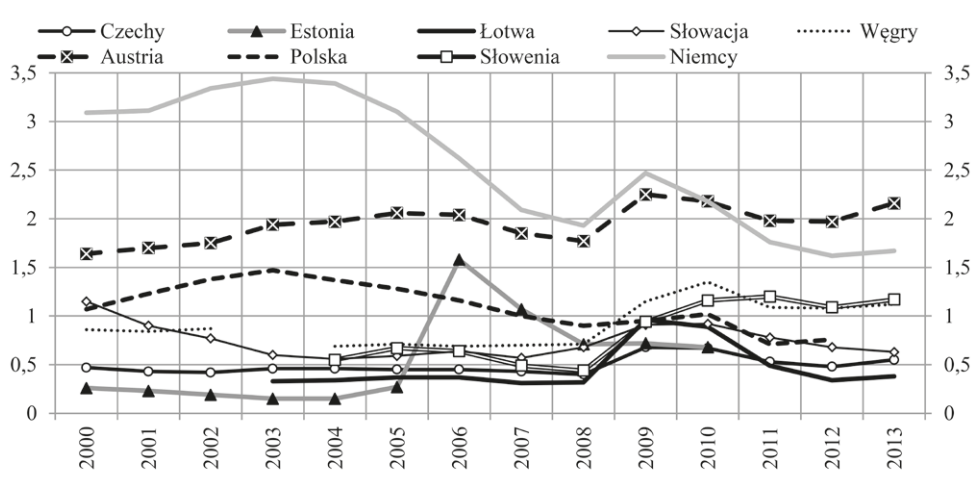
Wykres 1 wyraźnie dzieli analizowany okres na dwa podokresy: pierwszy do 2008 r., kiedy stopa bezrobocia młodzieży spadała we wszystkich krajach, oraz drugi, po 2008 r., kiedy skutki ogólnosiłowego kryzysu finansowo-gospodarczego odzwierciedliły się w realnej gospodarce i spowodowały dramatyczny wzrost bezrobocia wśród osób poniżej 24 lat. Szczególnie gwałtownie zmieniała się sytuacja w Estonii, ale także w Chorwacji i Słowacji. W 2013 r. stopa bezrobocia osób w tej grupie wiekowej wyniosła w Chorwacji 50%. W roku 2014 odnotowano spadek wskaźników w analizowanej grupie krajów.

Przedstawiona powyżej charakterystyka zmian zachodzących na rynkach pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej pochodzących z Europy Środkowo-Wschodniej mogłaby zostać uzupełniona o szereg innych, ciekawych obszarów analizy. Zagadnieniami takimi są np. sytuacja osób w wieku powyżej 50 roku życia, różnice między grupami mężczyzn i kobiet, zatrudnienie według jego formy (umowy na czas stały, umowy na czas określony) czy wpływ poziomu wykształcenia na zatrudnienie. Zagadnienia te, z pewnością ważne i interesujące, z powodu ograniczonej objętości niniejszego opracowania nie zostały opisane w stopniu, w jakim na to zasługują. Ustąpiły one miejsca polityce rynku pracy realizowanej przez rządy analizowanych krajów.

3. Polityka rynku pracy

Polityka wobec rynków pracy krajów członkowskich prowadzona jest zasadniczo indywidualnie przez kraje Unii Europejskiej. O ile od 1997 r. w UE istnieje tendencja do harmonizacji polityki w zakresie zatrudnienia (w ramach tzw. procesu luksemburskiego), o tyle kraje członkowskie nie są skłonne rezygnować z indywidualnie wykorzystywanych instrumentów rynku pracy. W związku z tym Unia Europejska stara się harmonizować działania krajów członkowskich, zostawiając im sporą swobodę w kształtowaniu indywidualnej polityki.

W praktyce każdy kraj prowadzi własną politykę rynku pracy, indywidualnie decydując o jej zakresie, formach oraz wysokości wydatkowanych środków finansowych. W tych krajach, gdzie przeznaczają się większe środki na politykę rynku pracy, sytuacja zatrudnieniowa jest lepsza. Na wykresie 2 przedstawiono udział wydatków na politykę rynku pracy w wybranych krajach UE w latach 2000-2013.

Wykres 2. Wydatki na politykę rynku pracy w wybranych krajach w latach 2000-2013 (% PKB)

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD Database 2015, *Labour market programmes: expenditure and participants*, OECD Employment and Labour Market Statistics, <http://dx.doi.org.oecdilibrary.han.bg.umcs.edu.pl/10.1787/data-00312-en> [4.11.2015].

Z wykresu wynika, że w takich krajach, jak Niemcy i Austria występował największy udział wydatków w relacji do PKB. W przypadku Niemiec przekraczał on nawet poziom 3% PKB (2000-2005). W przypadku Austrii poziom wydatkowanych środków wykazywał lekką tendencję wzrostową, by w 2013 r. wynieść powyżej 2% PKB. Żaden z krajów Europy Środkowo-Wschodniej nie mógł wykazać się podobnym wynikiem. Pomijając już absolutną wartość samego PKB, która w tych krajach jest wielokrotnie mniejsza niż np. w Niemczech, kraje EŚW wydatkowały na politykę rynku pracy najwyżej 1,5% PKB (Polska w 2003 r., Estonia w 2006 r.), ale zazwyczaj były to wydatki poniżej 1% PKB. Tym samym możliwości kształtowania rynku pracy za pomocą instrumentów polityki były w tych krajach ograniczone. Wpływ na to miała również struktura wykorzystywanych narzędzi.

Jedną z podstawowych klasyfikacji polityki rynku pracy dzieli ją na pasywną i aktywną. Jest to podział o tyle ważny, że proporcje między tymi rodzajami polityk ilustrują aktualny stan gospodarki (większy udział instrumentów polityki pasywnej wskazuje na większe problemy z bezrobociem) oraz możliwości skutecznego usprawniania funkcjonowania rynku pracy (za skuteczniejsze w tym zakresie uznawane są instrumenty polityki aktywnej). Polityka pasywna ma za zadanie

niwelować skutki bezrobocia, natomiast aktywna, oddziałując na stronę popytową i podaźową rynku pracy, ma sprzyjać podniesieniu zatrudnienia. Zarówno polityka pasywna, jak i aktywna prowadzone są w różnym zakresie przez poszczególne kraje¹⁸. W tabeli 4 zgromadzone są dane ilustrujące to zagadnienie.

Tabela 4. Proporcje wydatków na aktywną i pasywną politykę rynku pracy w wybranych krajach UE w latach 2000-2013 (%)

Wyszczególnienie	2000			2004			2013		
	Ogółem [% PKB]	PLMP	ALMP	Ogółem [% PKB]	PLMP	ALMP	Ogółem [% PKB]	PLMP	ALMP
Czechy	0,47	59,6%	40,4%	0,46	50,0%	50,0%	0,55	45,5%	54,5%
Estonia	-	-	-	0,23	73,9%	26,1%	0,68	64,7%	33,8%
Łotwa	-	-	-	0,34	76,5%	26,5%	0,38	60,5%	42,1%
Polska	1,07	75,7%	23,4%	1,37	74,5%	25,5%	0,76*	42,1%*	57,9%*
Słowacja	1,15	73,0%	27,0%	0,56	58,9%	41,1%	0,63	63,5%	34,9%
Słowenia	-	-	-	0,55	58,2%	41,8%	1,17	68,4%	31,6%
Węgry	0,86	54,7%	45,3%	0,69	53,6%	44,9%	1,12	30,4%	69,6%
Austria	1,64	69,5%	31,1%	1,97	70,1%	29,9%	2,16	64,8%	35,2%
Niemcy	3,09	59,5%	40,1%	3,39	66,7%	33,3%	1,67	60,5%	40,1%

* Dane dla 2012 r.

Niewielkie nieścisłości (brak sumowania wydatków do 100%) wynikają z zaokrągleń bazy danych.

ALMP (ang. *Active Labour Market Policy*) – aktywna polityka rynku pracy.

PLMP (ang. *Passive Labour Market Policy*) – pasywna polityka rynku pracy.

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD Database 2015, *Labour market programmes: expenditure and participants*, OECD Employment and Labour Market Statistics, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en> [4.11.2015].

Według danych z tabeli 4, w analizowanym okresie w większości krajów wydatki na politykę pasywną przeważały nad wydatkami na politykę aktywną, przy czym sytuacja ewoluowała. W latach 2004-2013 w większości krajów rósł udział wydatków na aktywną politykę rynku pracy (wyjątkami od tego ogólnego trendu były Słowacja i Słowenia, w przypadku których wzrosły wydatki na politykę pasywną). Podobne tendencje występowały w krajach odniesienia, czyli Niem-

¹⁸ Według raportu Komisji Europejskiej, kraje Europy Środkowo-Wschodniej były mniej zaangażowane w prowadzenie polityki aktywnej niż kraje „starej” Unii Europejskiej. Por. *Labor Market Developments in Europe 2012*, „European Economy”, no. 5/2012, s. 73.

czech i Austrii. Dobra i poprawiająca się kondycja tych rynków pracy pozwoliła zmniejszyć część przeznaczoną na zasiłki i zwiększyć zaangażowanie w politykę aktywną. W 2013 r. w trzech krajach z EŚW wydatki na politykę aktywną były wyższe niż wydatki na politykę pasywną (Czechy, Polska, Węgry).

W tym kontekście interesujące jest zestawienie i porównanie znaczenia poszczególnych instrumentów aktywnej polityki rynku pracy dla badanych krajów w analizowanym okresie.

Dane z tabeli 5 wskazują, że znaczenie poszczególnych instrumentów w krajach Europy Środkowo-Wschodniej było zróżnicowane. Dla większości krajów najważniejsze były *usługi pośrednictwa pracy* oraz *szkolenia*. Dla Estonii i Łotwy instrumenty te były najważniejsze w całym analizowanym okresie. Kraje te wykazywały podobne tendencje, jak w przypadku Niemiec i Austrii, gdzie te dwie grupy instrumentów odpowiadały za ponad 80% wszystkich wydatków na politykę aktywną. W przypadku Polski, ważne i rosnące znaczenie w całości wydatków wykazywała grupa instrumentów dotycząca *wsparcia zatrudnienia i rehabilitacji zawodowej*, której udział wzrósł z 37,1% (2004) do 43,2% (2013). Jest to raczej specyfika polskiej polityki rynku pracy, bowiem poza Czechami inne kraje nie są zainteresowane prowadzeniem tego rodzaju działań. W przypadku Polski i Słowacji ważną rolę odgrywają instrumenty *subsydiowania zatrudnienia*, których udział zdecydowanie wzrósł (odpowiednio z 11,4 do 22,7% dla Polski i z 4,3 do 36,4% dla Słowacji). Z kolei Słowenia i w znacznie większym stopniu Węgry w swojej polityce postawiły na *bezpośrednie tworzenie miejsc pracy*. W przypadku tego drugiego kraju skutkowało to wzrostem udziału tej grupy narzędzi z 19,4 do 73,1%. Instrumenty tego typu są skuteczne pod warunkiem, że miejsca pracy zostaną utrzymane w dłuższym okresie czasu, a co do tego nie ma pewności. Dane z tabeli 5 wskazują, że żaden kraj nie był zainteresowany stosowaniem instrumentów *rotacji i dzielenia stanowisk pracy*.

Powyższa analiza pokazuje, że, po pierwsze, kraje w coraz większym stopniu stosują instrumenty aktywnej polityki rynku pracy, co należy ocenić pozytywnie. Po drugie, każdy z nich wykorzystuje zróżnicowane instrumentarium, koncentrując się na wybranych przez siebie narzędziach. Po trzecie, w większości krajów kluczowe znaczenie przypisuje się *usługom pośrednictwa pracy i szkoleniom*. Skuteczność stosowanej polityki zależy nie tylko od doboru właściwego instrumen-

Tabela 5. Struktura wydatków na instrumenty aktywnej polityki rynku pracy w wybranych krajach Unii Europejskiej (%)

Wyszczególnienie	Rok	Czechy	Estonia	Łotwa	Polska*	Słowacja	Słowenia	Węgry	Austria	Niemcy
Usługi pośrednictwa pracy	2004	47,8%	33,3%	33,3%	14,3%	69,6%	0,0%	32,3%	28,8%	20,4%
	2013	36,7%	43,5%	12,5%	18,2%	22,7%	24,3%	10,3%	22,4%	52,2%
Szkolenia	2004	8,7%	50,0%	33,3%	25,7%	4,3%	17,4%	12,9%	49,2%	38,9%
	2013	6,7%	47,8%	50,0%	2,3%	0,0%	13,5%	0,0%	61,8%	35,8%
Subsydiowanie zatrudnienia	2004	17,4%	0,0%	11,1%	11,4%	4,3%	21,7%	32,3%	8,5%	7,1%
	2013	13,3%	8,7%	6,3%	22,7%	36,4%	16,2%	15,4%	5,3%	3,0%
Rotacja i dzielenie stanowisk pracy	2004	0,0%	0,0%	0,0%	-	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
	2013	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Wsparcie zatrudnienia i rehabilitacja zawodowa	2004	13,0%	0,0%	0,0%	37,1%	0,0%	13,0%	0,0%	6,8%	12,4%
	2013	30,0%	0,0%	0,0%	43,2%	22,7%	0,0%	0,0%	2,6%	4,5%
Bezpośrednie tworzenie miejsc pracy	2004	13,0%	0,0%	22,2%	8,6%	13,0%	39,1%	19,4%	6,8%	9,7%
	2013	13,3%	0,0%	25,0%	2,3%	4,5%	32,4%	73,1%	6,6%	3,0%
Zachęty dla przedsiębiorczości i samozatrudnienia	2004	0,0%	0,0%	0,0%	2,9%	8,7%	4,3%	3,2%	0,0%	11,5%
	2013	0,0%	4,3%	0,0%	11,4%	13,6%	13,5%	1,3%	1,3%	1,5%

* Dane dla 2012 r.

Źródło: opracowanie własne na podstawie OECD Database 2015, *Labour market programmes: expenditure and participants*, OECD Employment and Labour Market Statistics, <http://dx.doi.org/10.1787/data-00312-en> [4.11.2015].

tarium, lecz także od wielkości środków przeznaczanych na politykę rynku pracy. Ta z kolei wynika z możliwości finansowych poszczególnych krajów. Warto pamiętać również, że w okresach gorszej koniunktury obserwuje się wzrost znaczenia instrumentów polityki pasywnej, kosztem polityki aktywnej. Powoduje to ogólny spadek skuteczności polityki rynku pracy.

Przedstawiona w niniejszym opracowaniu analiza zmian sytuacji na rynkach pracy krajów członkowskich Unii Europejskiej należących do Europy Środkowo-Wschodniej daje podstawy do sformułowania kilku uwag podsumowujących dotyczących: 1) czynników determinujących rynki pracy, 2) zmian sytuacji na tych rynkach oraz 3) realizowanych wobec nich polityk.

Po pierwsze, istnieje cała grupa czynników oddziałujących na rynki pracy krajów z EŚW. W pierwszej kolejności należy wskazać na stan koniunktury gospodarczej, który oddziaływał najsilniej. Do 2008 r. można było obserwować stosunkowo wysoką dynamikę wzrostu gospodarczego, która pozytywnie oddziaływała na rynki pracy. Sytuacja zmieniła się wraz ogólnoswiatowym kryzysem finansowym z 2008 r. Rynki pracy analizowanych krajów doświadczyły negatywnych zmian z opóźnieniem, ale w latach 2009-2010 wszystkie odczuły pogorszenie sytuacji. Innymi ważnymi grupami pozytywnie oddziałujących czynników były napływ kapitału zagranicznego oraz zmiany w obszarze handlu zagranicznego krajów.

Po drugie, analiza podstawowych wskaźników rynku pracy wskazuje na relatywnie duże zróżnicowanie sytuacji między analizowanymi krajami, co oznacza, że na pozytywny wpływ procesów integracyjnych należy jeszcze poczekać. Stopa zatrudnienia wykazywała dość wysokie wahania, choć w większości przypadków zmiany należy ocenić pozytywnie. Większość krajów zbliża się do osiągnięcia celu zatrudnieniowego zawartego w strategii *Europa 2020*, który ustalony został na poziomie 75% w grupie wiekowej 20-64 lata. W ostatnim okresie (2010-2014) duży postęp w tym obszarze wykazały: Estonia, Łotwa, Litwa i Węgry, natomiast pogorszenie: Chorwacja, Słowenia i Bułgaria. W okresie 2004-2014 wskaźnik bezrobocia wykazywał pewną poprawę, lecz jego wrażliwość na zmiany koniunktury gospo-

darczej spowodowała, że szczególnie w okresie 2009-2010 bezrobocie wzrosło w większości analizowanych krajów. Jeśli porównać rok 2014 z 2004, osiem analizowanych krajów poprawiło swoją pozycję. Dużym problemem dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej pozostaje bezrobocie młodzieży, które jest znacznie wyższe od ogólnego bezrobocia we wszystkich analizowanych krajach. Gwałtowny wzrost bezrobocia w tej grupie osób zapoczątkowany został w 2009 r. i trwał do końca analizowanego okresu.

Po trzecie, polityka wobec rynku pracy w Unii Europejskiej realizowana jest na poziomie indywidualnych krajów. Jednocześnie jej skuteczność zależy od wielkości przeznaczanych na nią środków, od podziału tych środków na politykę pasywną i aktywną oraz od struktury wykorzystywanych instrumentów. Kraje EŚW przeznaczają zdecydowanie mniej środków na politykę rynku pracy niż kraje rozwinięte (poniżej 1% PKB). Jednocześnie można pozytywnie ocenić zmiany, jakie zachodzą w ich podziale na politykę aktywną i pasywną. Coraz większa część środków kierowana jest na aktywne polityki. W 2013 r. Czechy, Węgry i Polska wydatkowały więcej na instrumenty aktywne niż na pasywne.

Podsumowując, wbrew temu co sugeruje teoria, w analizowanym okresie nie nastąpiło wyrównanie warunków panujących na rynkach pracy poszczególnych krajów członkowskich Unii Europejskiej. Przeciwnie, w krajach EŚW wskaźniki opisujące sytuację na rynku pracy były raczej zróżnicowane. Odmienne dynamika wzrostu gospodarczego oraz odmienne reakcje rynków na oddziałujące czynniki świadczą o ograniczonym wpływie integracji na funkcjonowanie rynków pracy krajów EŚW.

Bibliografia

- Baily M.N., Kirkegaard J.F., *Transforming the European Economy*, Institute for International Economics, Washington, DC 2004.
- Balassa B., *The Theory of Economic Integration*, Irwin, Homewood, Illinois 1961.
- Black R. i in. (red.), *A Continent Moving West? EU Enlargement and Labour Migration from Central and Eastern Europe*, IMISCOE Research, Amsterdam 2010.

- Brücker H., *The Impact of Real Convergence on Migration and Labour Markets*, w: R. Martin, A. Winkler (red.), *Real Convergence in Central, Eastern and South-Eastern Europe*, Palgrave-Macmillan, New York 2009, s. 124-165.
- Ehrenberg R.G., Smith R.S., *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Prentice Hall, New York 2012.
- Europe 2020. *A European strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, COM (2010) 2020, European Commission, Brussels 3.3.2010.
- Eurostat Database, <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database> [20.10.2015].
- EY's Attractiveness Survey. *Europe 2015. Comeback time*, Ernst&Young, <http://www.ey.com/GL/en/Issues/Business-environment/ey-european-attractiveness-survey-2015> [4.11.2015].
- Funk L., *Labour Market Trends and Problems in the EU's Central and Eastern European Member States: Is Flexicurity the Answer?*, „Journal of Contemporary European Research”, 2009, vol. 5, issue 4, s. 557-580.
- Kwiatkowski E., *Integracja z Unią Europejską a rynek pracy w Polsce*, „Gospodarka Narodowa”, nr 4/2004, s. 81-94.
- Labor Market Developments in Europe 2012*, „European Economy”, no. 5/2012.
- Lipsey R.G., *The Theory of Customs Unions – Trade Diversion and Welfare*, „Economica”, New Series 24, no. 93, Feb. 1957, s. 40-46.
- Ładyka S., *Z teorii integracji gospodarczej*, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa 2001.
- Mankiw G.N., *Principles of Economics*, 6th ed., South-Western, Cengage Learning, 2012.
- Meade J.E., *The Theory of Customs Unions*, North Holland, Amsterdam 1955.
- OECD Database 2015, *Labour market programmes: expenditure and participants*, OECD Employment and Labour Market Statistics, <http://dx.doi.org.oecdilibrary.han.bg.umcs.edu.pl/10.1787/data-00312-en> [4.11.2015].
- Podkaminer L., *Development Patterns of Central and East European Countries (in the course of transition and following EU accession)*, The Vienna Institute for International Economic Studies, Research Report, no. 388, July 2013.
- UNCTAD Data Center, *Foreign direct investment: Inward and outward flows and stock, annual, 1980-2014*, <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [2.11.2015].
- UNCTAD Data Center, *Merchandise: Total trade and share, annual, 1948-2014*, <http://unctadstat.unctad.org/wds/ReportFolders/reportFolders.aspx> [2.11.2015].
- Viner J., *The Custom Union Issue*, Carnegie Endowment for International Peace, New York 1950.