

DETERMINANTY EFEKTYWNOŚCI RYNKU PRACY NA PRZYKŁADZIE KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ W LATACH 2007–2017

*Maria Majewska¹
Magdalena Rawińska²*

Streszczenie

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie wyników analizy empirycznej oddziaływania wybranych czynników na efektywność rynku pracy krajów Unii Europejskiej w latach 2007–2017. Zastosowano w niej metodę korelacji liniowej Pearsona i rang Spearmana oraz analizę skupień. Wyniki badań wskazują, że w analizowanym okresie węzłami centralnymi sieci złożonej z determinant efektywności rynku pracy były spadek skali drenażu mózgów, wzrost profesjonalizacji zarządzania i intensyfikacja współpracy między zasobami ludzkimi.

Słowa kluczowe: efektywność, rynek pracy, UE.

1. Wprowadzenie

Celem niniejszego opracowania jest zaprezentowanie wyników analizy empirycznej oddziaływania wybranych czynników na efektywność rynku pracy krajów Unii Europejskiej w latach 2007–2017. Prezentowany w opracowaniu model analizy empirycznej rozpatrywanego zjawiska stanowi kolejny krok w wieloletnich już badaniach jednego z autorów nad różnymi aspektami rozwoju społeczno-gospodarczego.

Czynników wpływających na efektywność rynku pracy jest bardzo dużo. Można je dzielić na różne grupy w zależności od przyjętego kryterium segmentacji. Na podstawowym poziomie zazwyczaj dzieli się je na te wpływające na trzy główne elementy rynku pracy, to jest popyt, podaż i wynagrodzenie, wraz z uwzględnieniem

¹ Uniwersytet im. Adama Mickiewicza, Wydział Prawa i Administracji/ Adam Mickiewicz University of Poznań, Faculty of Law and Administration.

² Absolwentka Wydziału Prawa i Administracji Uniwersytetu Adama Mickiewicza/ Adam Mickiewicz University of Poznań, Faculty of Law and Administration.

charakteru ich oddziaływania, to jest bezpośredniego albo pośredniego. Po stronie podaży na rynku pracy znajdują się zasoby ludzkie, a po stronie popytu pracodawcy, w tym przedsiębiorcy. Jakość zasobów ludzkich zależy przede wszystkim od posiadanej wiedzy, kwalifikacji i kompetencji oraz systemów wartości. Wzrost produktywności działalności firmy w tym wypadku związany jest z zatrudnianiem bardziej etycznych i odpowiednio wykształconych pracowników oraz dalszym inwestowaniem w ich szkolenie, przy jednoczesnym promowaniu profesjonalizacji zarządzania i współpracy między zasobami ludzkimi w firmie.

Na jakość podaży na rynku pracy wpływają też pośrednio różnego rodzaju polityki gospodarcze, jak m.in. polityka służby zdrowia, ochrony środowiska czy mieszkalnictwa. Tego typu polityki gospodarcze stanowią otoczenie makroekonomiczne oddziałujące na rynek pracy z zewnątrz. Przykładowo, lepszej jakości polityka służby zdrowia pozwala srebrnej sile roboczej dłużej pozostać na rynku pracy. Należy także pamiętać o wpływie otoczenia międzynarodowego na działanie krajowego rynku pracy. Głównym elementem otoczenia międzynarodowego są relacje pomiędzy krajami, które ze sobą współdziałają i są w jakiś sposób ze sobą powiązane. Dla Polski takie otoczenia niewątpliwie tworzy Unia Europejska (Edvinsson, Malone, 2001; Koch, 2003; Lenik, 2012; Ostoj, 2015; Majewska, 2016; Steiner, 2017; Majewska, Przybylczak, 2018).

W oparciu o studia literatury przedmiotu wybrano 10 czynników mogących wpływać na efektywność rynku pracy. W tym wypadku źródłem danych był ranking zatytułowany *The Global Competitiveness Report*, który jest publikowany cyklicznie przez Światowe Forum Ekonomiczne (WEF). Ranking ten składa się z 12 filarów globalnej konkurencyjności kraju, wśród których znajduje się 7 filar zatytułowany *Efektywność rynku pracy*. Interesująca nas część rankingu stanowi prezentację wyników badań sondażowych przeprowadzanych obecnie w 137 krajach świata. Wyniki badań sondażowych w rankingu WEF podawane są jako średnie ważone odpowiedzi respondentów na skali 7-stopniowej.

W niniejszym opracowaniu uwzględniono następujące determinanty efektywności rynku pracy prezentowane w rankingu *The Global Competitiveness Report*:

- 1) jakość szkół zarządzania (JSZ) – jak oceniasz jakość szkół zarządzania w twoim kraju, gdzie 1 = bardzo słabe, wśród najgorszych na świecie, a 7 = doskonałe, jedne z najlepszych na świecie;
- 2) zakres szkolenia personelu (SZP) – w jakim stopniu firmy w twoim kraju inwestują w szkolenie pracowników, gdzie 1 = wcale lub niewiele, a 7 = w dużym stopniu;
- 3) potencjał kraju do zatrzymywania w nim talentów, czyli skala drenażu mózgów (DM) – w jakim stopniu twój kraj jest w stanie utrzymać utalentowanych ludzi, gdzie 1 = wcale nie, gdyż najlepsi i najzdolniejsi wyjeżdżają by szukać okazji w innych krajach, a 7 = w dużym stopniu, gdyż najlepsi i najzdolniejsi prawie zawsze pozostają w kraju;

- 4) wpływ opodatkowania na motywację do pracy (OPOD) – w jakim stopniu w twoim kraju podatki i składki na ubezpieczenia społeczne zmniejszają motywację do pracy, gdzie 1 = w dużym stopniu, a 7 = mają niewielki wpływ;
- 5) etyczne postępowanie firm (EPF) – jak oceniasz etykę korporacyjną firm, czyli zachowania etyczne w interakcji z urzędnikami, politykami i innymi firmami, gdzie 1 = słaba, wśród najgorszych na świecie, a 7 = doskonała, wśród najlepszych na świecie;
- 6) współpraca między pracodawcą a pracownikiem (WSP) – jak oceniasz w twoim kraju relacje pracodawca–pracownik, gdzie 1 = konfrontacyjne, a 7 kooperatywne;
- 7) profesjonalizacja zarządzania (PROF) – kto w twoim kraju zajmuje wyższe stanowiska kierownicze w firmach, gdzie 1 = zwykle krewni lub przyjaciele bez względu na zasługi, a 7 = w większości profesjonalni menedżerowie wybrani pod względem merytorycznym;
- 8) praktyki w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników (PRAK) – w jakim stopniu w twoim kraju przepisy umożliwiają elastyczne zatrudnianie i zwalnianie pracowników, gdzie 1 = wcale nie, a 7 = w dużym stopniu;
- 9) elastyczność ustalania wynagrodzeń (EUW) – w jaki sposób w twoim kraju ustalane są płace, gdzie 1 = w drodze scentralizowanego procesu negocjacyjnego, a 7 = każda firma ustala je sama;
- 10) wynagrodzenie pracownika a jego produktywność (WAP) – w jakim stopniu w twoim kraju płace zależą od wydajności pracowników, gdzie 1 = wcale nie, a 7 = w dużym stopniu.

Przy omawianiu wyników badań pojawi się pojęcie ujemnego kapitału społecznego, który stanowi odwrotność profesjonalizacji zarządzania połączonej z kulturą organizacyjną opartą na współpracy i zaufaniu. W jego przypadku występuje zazwyczaj kultura organizacyjna oparta na konkurencji między pracownikami a podstawą systemu wynagradzania nie jest wydajność i kompetencje pracowników. Dla ujemnego kapitału społecznego w analizowanym w tym opracowaniu kontekście charakterystyczne jest bowiem preferowanie nepotyzmu i faworyzowanie w zatrudnieniu członków rodzin czy znajomych lub osób, których działalność może przynieść korzyści firmie. Pojawia się wówczas relacja typu patron/pryncypał-agent-klient, a skorumpowani liderzy nagradzają w większym stopniu te jednostki, które okazują im swoją lojalność, co obniża efektywność działania każdej organizacji. Tego typu skutki rozwoju ujemnego kapitału społecznego w państwie i w firmie są szeroko opisywane przez przedstawicieli ekonomii rozwoju społeczno-gospodarczego, zarządzania wiedzą i wielu innych dziedzin nauk ekonomicznych (Putman, 2000; Harris, 2007; Majewska, 2013; Tantardini, Garcia-Zamor, 2015).

2. Metodyka badań

Zgodnie z metodologią badań za miarę pośrednią osiągniętej przez kraj efektywności jego rynku pracy przyjęto PKB w przeliczeniu na zatrudnionego. Obliczono go dzieląc PKB danego kraju w USD w cenach bieżących przez liczbą osób w nim zatrudnionych (PKB *pz*). Badaniem objęto osoby pracujące od piętnastego roku życia (15+). Dodatkowo w badaniu uwzględniono zmiany w poziomie PKB per capita (PKB *pc*) w USD w cenach bieżących jako zmienną kontrolną. PKB *pc* stanowi standardową miarę produktywności całej gospodarki, która niewątpliwie stanowi pochodną efektywności rynku pracy. Dane dotyczące wysokości PKB krajów UE pochodziły ze statystyk Organizacji Narodów Zjednoczonych – UNCTADstat, a wielkości zatrudnienia ze statystyk Międzynarodowej Organizacji Pracy (ILO) – LABORSTAT.

Tabela 1. Efektywność rynku pracy mierzona PKB w USD w cenach bieżących na zatrudnionego w krajach UE w 2007 i 2017 r.

Kraj	Rok 2007		Rok 2017		Zmiana
	Poz.	PKB <i>pz</i>	Poz.	PKB <i>pz</i>	2007–2017
Luksemburg	1	250668	1	226184	-24484
Irlandia	2	121523	2	152137	30614
Dania	3	113917	3	115333	1416
Szwecja	5	107425	4	107137	-288
Belgia	4	107716	5	106449	-1267
Finlandia	8	102477	6	101836	-640
Austria	10	99050	7	97748	-1302
Francja	7	104305	8	96506	-7799
Holandia	9	99170	9	95855	-3316
Malta	13	75527	10	95436	19909
Niemcy	12	90547	11	88252	-2294
Włochy	11	96223	12	84090	-12133
Wielka Brytania	6	105073	13	81965	-23107
Hiszpania	14	71879	14	69691	-2188
Cypr	16	63629	15	55990	-7639

cd. tabeli 1

Grecja	15	69781	16	53341	-16441
Słowenia	17	48845	17	50854	2009
Portugalia	18	47154	18	45683	-1471
Czechy	19	38362	19	41434	3072
Estonia	22	33788	20	39351	5564
Słowacja	23	32622	21	37829	5207
Litwa	26	27363	22	34801	7437
Łotwa	24	29237	23	33824	4588
Chorwacja	21	34649	24	33751	-898
Polska	25	28153	25	31952	3799
Węgry	20	35841	26	31536	-4305
Rumunia	27	18341	27	24204	5863
Bułgaria	28	13652	28	18066	4414

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych UNCTAD i ILO.

Dane zawarte w tabeli 1 pokazują, że zarówno w 2007 i 2017 r. najwyższą efektywnością rynku pracy w UE charakteryzowały się takie kraje jak Luksemburg, Irlandia i Dania, a najniższą Bułgaria i Rumunia. Największy przyrost PKB *pz* w latach 2007–2017 odnotowała Irlandia, Malta, Litwa, Rumunia i Estonia, a największy spadek miał miejsce w Luksemburgu, Wielkiej Brytanii, Grecji, Włoszech i Francji. Widoczne jest też znaczne zróżnicowanie wysokości PKB *pz* wśród krajów UE, a zatem i poziomu dobrobytu. W 2017 r. w 6 krajach UE wielkość PKB *pz* przekraczała 100 tys. USD, a w 11 nie przekroczyła 5 tys. USD.

Okres analizy obejmował lata 2007–2017, gdyż w 2007 r. zakończył się proces przyjmowania nowych krajów do UE. Badania przeprowadzono najpierw dla wszystkich 28 krajów UE, a następnie w podziale na dwie ich grupy, to jest kraje UE zajmujące pod względem wysokości PKB *pz* pierwsze 14 miejsc i ostatnie 14 miejsc w 2017 r. Podział na te dwie grupy przedstawia tabela 1.

Zastosowanymi metodami statystycznymi były:

- 1) analiza korelacji liniowej Pearsona, którą wyliczono dla zmiennych wyrażonych w wartościach, gdzie dwie zmienne określające efektywność rynku pracy i gospodarki przekształcono logarytmiczne w celu znormalizowania wyników;
- 2) analiza korelacji rang Spearmana dla zmiennych wyrażonych w pozycjach krajów UE zajmowanych, co do wysokości poszczególnych wskaźników;

- 3) analiza skupień, którą przeprowadzono za pomocą miary odległości równej 1 – współczynnik r -Pearsona. Pogrupowano w niej determinanty efektywności rynku pracy dla wybranej grupy krajów i wprowadzono współczynnik korelacji wielorakiej r -Pearsona między kilkoma analizowanymi jednocześnie zmiennymi, co dało możliwość prezentacji wyników dla wielowymiarowych zależności między cechami.

Modele korelacji uwzględniają także rachunek opóźnień czasowych zmian w poziomie PKB pz i PKB pc (zmiennie zależne) względem badanych determinant efektywności rynku pracy (zmiennie niezależne). Z uwagi na 11-letni okres analizy zastosowano tylko jednoroczne opóźnienie. Liczba obserwacji wynosiła 308 w rachunku bez opóźnień czasowych i 280 w rachunku je uwzględniającym.

3. Omówienie wyników badań

Otrzymane wysokości współczynników korelacji liniowej Pearsona i rang Spearmana osiągnęły wartości ujemne dla takich determinant rynku pracy, jak przepisy umożliwiające elastyczne zatrudnianie i zwalnianie pracowników, sposobu ustalania płac oraz wynagradzania pracowników w zależności od ich produktywności. Przy czym w przypadku praktyk w zakresie zatrudniania i zwalniania pracowników i wynagradzania pracowników w zależności od ich produktywności wskaźniki korelacji obu rodzajów nie przekroczyły wartości 0,2, co zgodnie z literaturą przedmiotu oznacza faktycznie brak lub bardzo słaby związek między zmiennymi (Wysocki, Lira, 2003).

Z kolei ujemna wartość istotnego statystycznie współczynników korelacji między wzrostem PKB pz i PKB pc a silniejszą centralizacją procesu ustalania płac nie jest zaskakująca w przypadku krajów znajdujących się na wyższych etapach rozwoju społeczno-gospodarczego. Oznacza ona, że im bardziej składniki wynagrodzenia są ustalane w drodze scentralizowanego procesu negocjacji, tym wyższa jest efektywność rynku pracy, a zatem i produktywność gospodarki. Wiąże się to z wdrożeniem przez bardziej rozwinięte kraje UE w większym zakresie polityki zatrudnienia opartej na koncepcji *flexicurity*. Jednym z głównych celów tej polityki jest bowiem ochrona samego stosunku pracy i wysokości wynagrodzenia, w tym skuteczne egzekwowanie minimalnego wynagrodzenia za pracę oraz innych świadczeń od pracodawców należnych pracownikom. Należy tutaj przypomnieć, że centralizacja sposobu ustalania płac w krajach rozwiniętych gospodarczo nie oznacza tego samego, co centralizacja procesu ustalania wynagrodzeń w krajach słabiej rozwiniętych.

W koncepcji *flexicurity* zaleca się ustalenie wysokości wynagrodzenia i jego różnych składników w drodze dialogu społecznego, czyli układów zbiorowych i różnego rodzaju porozumień zawieranych między partnerami społecznymi, jak np. związki zawodowe i zrzeszenia pracodawców. Rząd zachowuje jednak prawo do interwencji w sytuacji, gdy obie strony nie potrafią wypracować porozumienia lub przyjęte rozwiązanie jest szkodliwe dla jednej z nich, a także niezgodne z przepisami

prawa pracy ustalonymi wcześniej w drodze dialogu społecznego. Ten skrócony opis pokazuje jak jest rozumiana centralizacja procesu ustalania wynagrodzeń w koncepcji *flexicurity*, której przeciwieństwo stanowi pozostawiony bez kontroli sposób wynagradzania pracowników w sektorze prywatnym. W tym pierwszym wypadku mamy do czynienia z krajami o wyższym poziomie dodatniego kapitału społecznego, a w tym drugim firmy mogą na przykład zaniżać wynagrodzenia w stosunku do osiągniętej przez niektórych członków personelu wydajności, co zwiększa skalę biedy wśród pracujących (Arczewska, 2008; Lisowska-Postaremczak, Zujewski, 2011; Szuwarzyński, 2011; Majewska, Samol, 2016; Eichhorst, Marx, and Wehner, 2017).

Na podstawie wysokości współczynników korelacji liniowej Pearsona, które były dodatnie i istotne statystycznie, można stwierdzić, że relacja między wzrostem średniej ważonej odpowiedzi respondentów a zwiększeniem się PKB *pz* i PKB *pc* miała charakter:

- najsłabszego związku ($0,2 \leq \rho < 0,4$), który wystąpił w przypadku zwiększania skali inwestycji firm w szkolenia pracowników i spadku negatywnego wpływu podatków i składek na ubezpieczenia społeczne na motywację do pracy;
- średniego związku ($0,4 \leq \rho < 0,6$), który wystąpił w przypadku bardziej etycznego postępowania firm w interakcji z urzędnikami, politykami i innymi firmami oraz wzrostu skali współpracy między pracodawcami a pracownikami, co wiąże się rozwijaniem kultury organizacyjnej opartej na współpracy i zaufaniu, a nie na konkurencji;
- silnego związku ($0,5 \leq \rho < 0,7$), który wystąpił w przypadku poprawy jakości szkół zarządzania oraz wzrostu profesjonalizacji zarządzania, czyli obsadzania stanowisk kierowniczych osobami kompetentnymi, a nie znajomymi i krewnymi, co jest tożsame ze spadkiem oddziaływania ujemnego kapitału społecznego na efektywność firm;
- najsilniejszego związku ($0,7 \leq \rho < 1$), który wystąpił w przypadku wzrostu potencjału kraju do zatrzymywania w nim utalentowanych ludzi, czyli spadku skali drenażu mózgow.

Wysokości współczynników korelacji rang Spearmana pokazuje siłę związku między zmianą pozycji danego kraju wśród 28 państw członkowskich UE, co do wysokości danej determinanty efektywności rynku pracy i PKB *pz* lub PKB *pc*. Wyniki analizy korelacji rang Spearmana sugerują, że na przesunięcie się kraju UE w górę w rankingu wielkości PKB *pz* i PKB *pc* najsilniejszy wpływ miała poprawa pozycji zajmowanej przez daną gospodarkę wśród 28 rozpatrywanych państw w zakresie poprawy potencjału do zatrzymywania utalentowanych ludzi, bardziej etycznego postępowania firm i wzrostu inwestycji w szkolenia personelu.

Natomiast silny związek korelacyjny ($0,5 \leq \rho < 0,7$) wystąpił między wyższą pozycją zajmowaną przez kraj w obszarze jakości szkół zarządzania, profesjonalizacji zarządzania, intensyfikacji współpracy w firmie oraz ustalania płac w drodze bardziej scentralizowanego procesu negocjacyjnego.

Tabela 2. Wyniki analizy korelacji liniowej Pearsona dla zależności między determinantami efektywności rynku pracy wyrażonymi średnimi ważonymi a PKB *pz* i PKB *pc* w USD w cenach bieżących dla krajów UE w latach 2007–2017

Zmienne	JSZ	SZP	DM	OPOD	EPF	WSP	PROF	PRAK	EUW	WAP
PKB <i>pz</i> t_0	0,63*	0,24*	0,80*	0,25*	0,44*	0,54*	0,64*	-0,08	-0,54*	-0,09
PKB <i>pz</i> t_{+1}	0,62*	0,23*	0,80*	0,25*	0,43*	0,54*	0,63*	-0,09*	-0,55*	-0,13*
PKB <i>pc</i> t_{+0}	0,65*	0,26*	0,84*	0,27*	0,45*	0,62*	0,72*	-0,04	-0,55*	-0,01
PKB <i>pc</i> t_{+1}	0,64*	0,26*	0,85*	0,27*	0,44*	0,63*	0,72*	-0,05	-0,55*	-0,04

* współczynnik istotny statystycznie na poziomie $\alpha=0,05$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych UNCTAD, ILO i WEF

Brak istotnie statystycznego związku lub o sile mniejszej niż 0,2 pojawił się dla zmiany pozycji względem innych krajów UE w przypadku wpływu opodatkowania na motywację do pracy, przepisów umożliwiających elastyczne zatrudnianie i zwalnianie pracowników oraz wynagrodzenia w zależności od wydajności.

Tabela 3. Wyniki analizy korelacji rang Spearmana dla zależności między determinantami efektywności rynku pracy a PKB *pz* i PKB *pc* wyrażonymi pozycjami państw wśród krajów UE w latach 2007–2017

Zmienne	JSZ	SZP	DM	OPOD	EPF	WSP	PROF.	PRAK	EUW	WAP
PKB <i>pz</i> t_0	0,68*	0,73*	0,81*	0,13*	0,78*	0,56*	0,68*	-0,13*	-0,57*	-0,05
PKB <i>pzt</i> t_{+1}	0,67*	0,73*	0,82*	0,13*	0,78*	0,55*	0,68*	-0,15*	-0,58*	-0,10
PKB <i>pct</i> t_{+0}	0,69*	0,78*	0,86*	0,21*	0,83*	0,67*	0,74*	-0,09	-0,59*	0,001
PKB <i>pct</i> t_{+1}	0,69*	0,78*	0,87*	0,20*	0,83*	0,67*	0,73*	-0,11	-0,60*	-0,06

* współczynnik istotny statystycznie na poziomie $\alpha=0,05$

Źródło: jak w tabeli 2.

Należy dodać, że w przypadku JSZ i SZP na wysokość współczynników korelacji rang Spearmana miał w głównej mierze wpływ wzrost inwestycji w rozwój kapitału ludzkiego krajów tzw. nowej UE, które po przystąpieniu do ugrupowania były relatywnie niskie. Ponadto, takie determinanty efektywności rynku pracy jak skala DM, EPF i PROF wzajemnie się dopełniają, gdyż nieetyczne praktyki firm i brak możliwości awansu za poszerzanie swojej wiedzy i rozwijanie kwalifikacji, zachęcają osoby utalentowane i bez koneksji do szukania szans za granicą.

Prezentowane wyniki analizy korelacji liniowej Pearsona między determinantami efektywności rynku pracy wskazują na występowanie trzech kluczowych determinant w sieci relacji korelacyjnych między rozpatrywanymi zmiennymi. Są to potencjał kraju do zatrzymywania w nim talentów, profesjonalizacja zarządzania i współpraca między pracodawcą a pracownikiem. Między tymi determinantami efektywności rynku pracy występowały najsilniejsze związki korelacyjne w tym badaniu. To skupienie tych trzech determinant łączy się poprzez związki korelacyjne o różnej sile z innymi determinantami, a mianowicie:

- 1) spadek skali drenażu mózgow jest skorelowany bardzo silnie z wyższą jakością szkół zarządzania oraz średnio silnie z bardziej etycznym postępowaniem firm i większym udziałem negocjacji pomiędzy zainteresowanymi stronami w ustalaniu poziomu płac;
- 2) wzrost profesjonalizacji zarządzania jest skorelowana silnie z wyższą jakością szkół zarządzania oraz średnio silnie z bardziej etycznym postępowaniem firm i większą skalą wynagradzania pracowników w zależności od osiąganego przez nich wydajności;
- 3) większa skala współpracy między zasobami ludzkimi w firmie jest skorelowana średnio silnie ze spadkiem negatywnego wpływu opodatkowania na motywację do pracy, z występowaniem przepisów umożliwiających elastyczne zatrudnianie i zwalnianie pracowników oraz z większym stopniem zależności wysokości płac od wydajności pracowników.

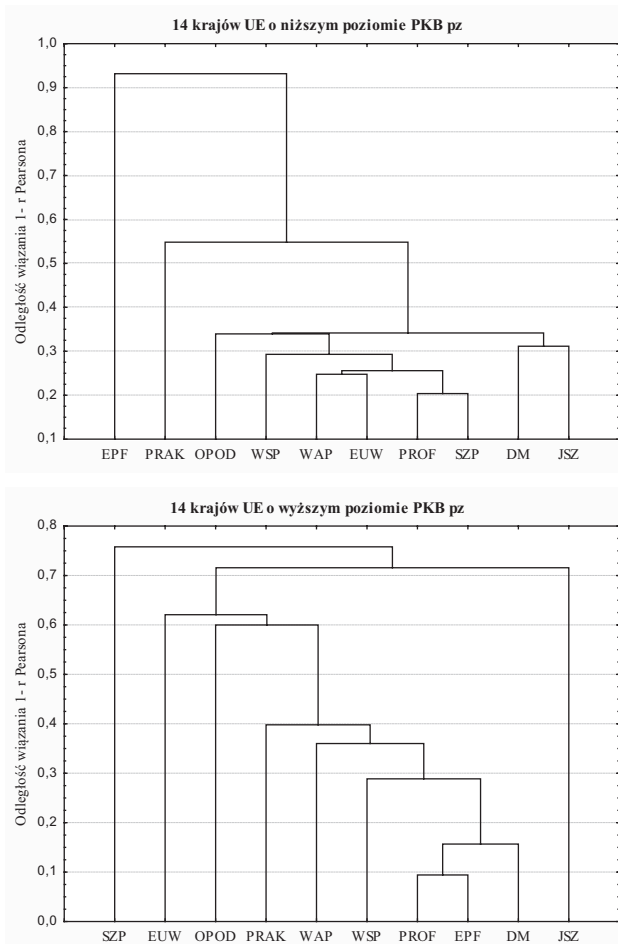
Tabela 4. Wyniki analizy korelacji liniowej Pearsona dla współzależności między determinantami efektywności rynku pracy dla krajów UE w latach 2007–2017 ($n=308$)

Zmienne	JSZ	SZP	DM	OPOD	EPF	WSP	PROF	PRAK	EUW	WAP
JSP	1,00	0,21*	0,71*	0,03	0,32*	0,43*	0,64*	0,02	-0,32*	0,02
SZP	0,21*	1,00	0,27*	0,04	0,16*	0,32*	0,31*	0,18*	-0,09	0,15*
DM	0,71*	0,27*	1,00	0,36*	0,45*	0,76*	0,85*	0,12*	-0,44*	0,24*
OPOD	0,03	0,04	0,36*	1,00	0,08	0,46*	0,26*	0,28*	0,18*	0,40*
EPF	0,32*	0,16*	0,45*	0,08	1,00	0,36*	0,45*	0,07	-0,30*	0,03
WSP	0,43*	0,32*	0,76*	0,46*	0,36*	1,00	0,77*	0,43*	-0,23*	0,46*
PROF.	0,64*	0,31*	0,85*	0,26*	0,45*	0,77*	1,00	0,20*	-0,27*	0,46*
PRAK	0,02	0,18*	0,12*	0,28*	0,07	0,43*	0,20*	1,00	0,35*	0,49*
EUW	-0,32*	-0,09	-0,44*	0,18*	-0,30*	-0,23*	-0,27*	0,35*	1,00	0,49*
WAP	0,02	0,15*	0,24*	0,40*	0,03	0,46*	0,46*	0,49*	0,49*	1,00

* współczynnik istotny statystycznie na poziomie $\alpha=0,05$

Źródło: obliczenia własne na podstawie danych WEF

Wyniki analizy skupień przedstawiono graficznie na wykresie 1 w postaci dendrogramu, którego gałęzie reprezentują wielkość odległości między badanymi determinantami efektywności rynku pracy dla dwóch grup krajów. Wyniki analizy pokazują, które ze skupień są bardziej charakterystyczne dla tych dwóch wyróżnionych grup krajów i jak rozwój tych cech jest ze sobą skorelowany.



Wykres 1. Diagramy analizy skupień między determinantami efektywności rynku pracy dla grup krajów UE podzielonych ze względu na wysokość PKB *pz* w 2017 r. dla lat 2007–2017
Źródło: jak w tabeli 2.

W grupie krajów UE o niższym poziomie PKB *pz* najwyższe podobieństwo pojawia się między profesjonalizacją zarządzania, skalą szkoleń personelu, sposobem ustalania płac i powiązaniem wynagradzania z wydajnością pracowników. Przy odległości wiązania niższej niż 0,3 do tych czterech cech dołącza współpraca

między zasobami ludzkimi w firmie. Łącznie te pięć determinant tworzy skupienie o największej sile oddziaływania na efektywność rynku pracy.

Należy dodać, że w tych krajach stopień profesjonalizacji zarządzania, skala inwestowania w szkolenia personelu, zakres współpracy zasobów ludzkich w firmie i ustalanie wysokości płac w drodze negocjacji między partnerami społecznymi występuje rzadziej niż w krajach UE o wyższym poziomie dobrobytu. Dlatego też mniejsza skala poprawy tych determinant, w taki sposób jak wskazywały omówione powyżej wyniki analiz korelacji, przełoży się na wyższy wzrost PKB *pz* w porównaniu do krajów od nich bardziej rozwiniętych.

Widoczne jest także drugie skupienie między skalą drenażu mózgow a jakością szkół zarządzania, do którego przy podobnej odległości wiązania dołącza wpływ opodatkowania na motywację do pracy. Chodzi o to, że niska jakość szkół zarządzania może przyczyniać się do wyjazdu utalentowanych ludzi do innych krajów w poszukiwaniu bardziej renomowanych ośrodków edukacyjnych, a nadmierne opodatkowanie wynagrodzenia w kraju rodzimym zachęca do zamieszkania na stałe zagranicą.

W grupie krajów o większym poziomie PKB *pz* najwyższe podobieństwo pojawia się między profesjonalizacją zarządzania, etycznym postępowaniem firm i potencjałem kraju do zatrzymywania w nim utalentowanych ludzi. Jest to bardzo silne skupienie, gdyż odległość wiązania między tymi determinantami nie przekracza 0,2. Na poziomie niższym od 0,4 dołącza do tego skupienia najpierw współpraca między zasobami ludzkimi w firmie, potem wynagrodzenie pracownika według osiągniętej wydajności, a na końcu stopień, w jakim przepisy umożliwiają elastyczne zatrudnianie i zwalnianie pracowników. Opis tego skupienia niewątpliwie kojarzy się z zalecanym w literaturze modelem rynku pracy, który sprzyja rozwojowi gospodarczemu kraju.

Drugie skupienie tworzy wpływ opodatkowanie na motywację do pracy ze sposobem ustalania płac w kraju, które dołącza do pierwszego skupienia dopiero przy odległości wiązania wynoszące 0,6. Te kraje charakteryzuje bowiem lepiej skonstruowana i bardziej stabilna polityka podatkowa i większy stopień wdrożenia koncepcji *flexicurity*. Natomiast zmienne związane z rozwojem kapitału ludzkiego, to jest jakość szkół zarządzania i zakres szkoleń personelu, są najbardziej oddalone od pozostałych determinant, tworząc odrębne skupienie. Oznacza to, że w krajach UE o większym poziomie efektywności rynku pracy, poprawa tych dwóch determinant nie przynosi już tak dużej zmiany wielkości PKB *pz*, gdyż jakość kapitału ludzkiego jest już w nich relatywnie wysoka.

3. Wnioski końcowe

Zaprezentowana powyżej analiza empiryczna pozwala na stwierdzenia, iż sektor publiczny wraz z sektorem prywatnym powinny starać się oddziaływać w sposób holistyczny na wyłaniający się z tych badań układ sprzężeń zwrotnych między determinantami efektywności rynku pracy, którego centralnymi węzłami są spadek skali

drenażu mózgow, wzrost profesjonalizacji zarządzania i intensyfikacja współpracy między zasobami ludzkimi. Te dwie ostatnie determinanty pokazują jak ważny jest rozwój pozytywnego kapitału społecznego dla wzrostu dobrobytu.

Zgodnie z literaturą przedmiotu wyniki badań także potwierdziły, że pożądane dla wzrostu efektywności rynków pracy krajów rozwiniętych jest wdrożenie polityki *flexicurity*, w której współistnieje większa elastyczność rynku pracy i ochrony pracowników wraz ze zmniejszeniem nierówności między zasobami ludzkimi. Według WEF wśród krajów Europy stosujących tę politykę najbardziej skutecznie odnajdują się: Dania, Norwegia, Szwecja, Szwajcaria, Holandia i Niemcy.

Bibliografia

1. Arczewska 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 pracy: szanse i zagrożenia*. Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok, s.76–87 .
2. Edvinsson L., Malone M. (2001) *Kapitał intelektualny*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
3. Eichhorst W., Marx P., Wehner C. (2017) *Labor market reforms in Europe: towards more flexicure labor markets?* Journal of Labour Market Research 51, s. 1–17.
4. Filek J. (2014) *Wprowadzenie do etyki biznesu*. Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
5. Harris D. (2007) *Bonding Social Capital and Corruption: A Cross-National Empirical Analysis*. Discussion Paper Series of University of Cambridge 27, s. 1–48.
6. Koch R. (2003) *The 80/20 Individual. The Nine Essentials of 80/20 Success at Work*. Nicholas Brealey Publishing, London.
7. Lenik P (2012) *Motywatory pozapłacowe, czyli droga do nowej jakości pracowników*. Difin, Warszawa.
8. Lissowska-Postaremczak R., Zujewski B. (2012) *Geneza pojęcia flexicurity*. w: Bondyra K., Dolata D. (red.) *Rzemieślnik – przyjazny pracodawca. Dobre praktyki w zakresie realizacji idei flexicurity*. M-Druk Zakład Poligraficzno, Poznań, s. 33–55.
9. Majewska M. (2013) *Corruption and Social Capital Development. Zarządzanie Publiczne*, Zeszyty Naukowe Instytutu Spraw Publicznych UJ. 23/3, s. 253–265.
10. Majewska, M. (2016) *Bariery w zatrudnianiu młodych ludzi w krajach rozwiniętych*, w: Barwińska-Małajowicz A., Ślusarczyk, i Czop, T. (red.) *Niedoskonałości współczesnego rynku pracy: niedoskonałości – możliwości – prawidłowości*. Wydawnictwo Amelia, Rzeszów, s. 118–136.
11. Majewska, M., Przybylczak, K. (2018) *Aktywność zawodowa osób starszych warunkiem utrzymania produktywności w krajach gospodarczo rozwiniętych*. Zarządzanie, Studia i Prace WNEiZ US 52/3, s. 221–232.
12. Majewska M., Samol S. (2016) *Rozwój elastycznego rynku pracy. Uwarunkowania prawno-ekonomiczne*. Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

13. Ostoj I (2015) *Labor market efficiency as one of the pillars of the global competitiveness of an economy – conclusions for the labor market regimes of the EU countries*. Journal of Economics & Management 20/2, s. 80–92.
14. Putnam R.D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster, New York/London.
15. Steiner V. (2017) *The labor market for older workers in Germany*. Journal of Labour Market Research 50, s. 1–14.
16. Szuwarzyński A. (2011) *Flexicurity. Elastyczność i bezpieczeństwo*. Akwen Sp. z o.o., Gdańsk.
17. Tantardini M., Garcia-Zamor J.-C. (2015) *Organizational Social Capital and Anticorruption Policies: An Exploratory Analysis*. Public Organization Review 15/4, s. 599–609.
18. World Economic Forum (2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017) *The Global Competitiveness Report*. Geneva.

DETERMINANTS OF LABOR MARKET EFFICIENCY ON THE EXAMPLE OF EUROPEAN UNION COUNTRIES IN THE YEARS 2007–2017

Abstract

The purpose of the paper was to analyze the impact of selected factors on the labor market efficiency of the European Union countries in 2007–2017. In a comparative analysis of 28 countries, correlation and cluster analyses were used. For example, the results show that the central nodes of emerging from this study feedback system among selected determinants of labor market efficiency are decreasing brain drain, reliance on professional management and cooperation in labor-employer relations.

Keywords: efficiency, labor market, EU.