

DOI: 10.52335/dvqigjyfff30

***Labour Market Institutions and Productivity. Labour Utilisation in Central and Eastern Europe*, edited by Beata Woźniak-Jęchorek and Michał Pilc, Routledge, Taylor & Francis Group, London and New York 2021, 338 ss.**

Z wielkim uznaniem odbieram opublikowanie w renomowanym wydawnictwie Routledge monografii pod redakcją Beaty Woźniak-Jęchorek i Michała Pilca, która podejmuje temat dotyczący roli instytucji rynku pracy w kształtowaniu wykorzystania zasobów pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Monografia ta wpisuje się – w zasługujący na wysoką ocenę sposób – w dokonującą się w literaturze ewolucję w kierunkach badań nad rynkiem pracy oraz przemiany głównego nurtu teorii ekonomii. Z jednej strony bowiem, od czasów Milтона Friedmana i Edmunda S. Phelps’a, którzy wysunęli ideę naturalnej stopy bezrobocia zależną od czynników strukturalnych i instytucjonalnych, rozpoczęły się w ekonomii rynku pracy badania nad rolą instytucji w kształtowaniu się bezrobocia. Badania te nasiliły się jeszcze bardziej po sformułowaniu przez Richarda Layarda, Stephena Nickella i Richarda Jackmana teorii bezrobocia NAIRU, w której podkreślono bezpośredni wpływ instytucji rynku pracy na kształtowanie się poziomu bezrobocia NAIRU. Z drugiej strony, dynamiczny rozwój kierunku teoretycznego nowej ekonomii instytucjonalnej, głównie za sprawą Douglassa Northa, Ronalda Coase’a i Oliviera Williamsona, którzy podkreślili zasadniczą rolę instytucji w kształtowaniu procesów gospodarczych, sprawił, że instytucjonalne analizy tych procesów stały się ważnym elementem badań w głównym nurcie współczesnej ekonomii. Wspomniana monografia wpisuje się doskonale w te przemiany współczesnej ekonomii.

Godny podkreślenia jest fakt, że publikacja ta została przygotowana przez zespół 21 autorów, głównie z krajów Europy Środkowo-Wschodniej, ale z dużym uznaniem trzeba odnotować, że wiodący w niej udział mają autorzy reprezentujący uczelnie polskie (10 autorów), przede wszystkim z Uniwersytetu Ekonomicznego w Poznaniu.

W monografii skoncentrowano uwagę na problemie wpływu instytucji rynku pracy na wykorzystanie czynnika pracy ludzkiej w procesach gospodarczych, słusznie zakładając, że stopień wykorzystania tego czynnika ma ważne znaczenie dla długookresowego wzrostu gospodarczego i poziomu życia ludności, zwłaszcza w warunkach nasilonej emigracji zarobkowej i starzenia się społeczeństw w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Podejmowane analizy nie ograniczają się do pokazania teoretycznych mechanizmów tego wpływu. Podjęta jest również pogłębiona próba wskazania, jaką rolę odgrywają instytucje rynku pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej w kształtowaniu stopnia wykorzystania pracy w ich gospodarkach, zaś na tle zaobserwowanych reform tych instytucji od początku lat 90. XX wieku oraz zgromadzonych doświadczeń i wyprowadzonych wniosków z przeprowadzonych analiz, formułuje się rekomendacje określające, jak instytucje rynku pracy w badanych krajach winny być zreformowane w celu zwiększenia stopnia wykorzystania pracy w procesach gospodarczych. Monografia ma więc nie tylko znaczenie teoretyczne, ale również ważne znaczenie faktograficzne, diagnostyczne i aplikacyjne.

Wieloaspektowy charakter analiz prowadzonych w monografii jest niewątpliwie jednym z jej istotnych walorów. Wśród innych trzeba także wymienić niemal wyczerpujące podejście do głównych instytucji rynku pracy uwzględnianych w analizach oraz nowatorskie ujęcie wykorzystania zasobów pracy w procesach gospodarczych.

W monografii badany jest stopień wykorzystania zasobów pracy w zależności od najważniejszych instytucji rynku pracy, takich jak: przepisy prawne regulujące ochronę

zatrudnienia, regulacje w zakresie różnych rodzajów zatrudnienia (zwłaszcza zatrudnienia tymczasowego i zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy), aktywne formy ograniczania bezrobocia (w szczególności szkolenia, subsydiowanie miejsc pracy, roboty publiczne), regulacje w zakresie zasiłków dla bezrobotnych, płac minimalnych i systemów emerytalnych, a także praktyczne rozwiązania dotyczące układów zbiorowych pracy oraz znaczenie niedopasowań strukturalnych na rynku pracy (w szczególności pod względem kwalifikacyjnym). Otrzymujemy więc w monografii bardzo szeroki obraz instytucji rynku pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, wzbogacony analizami teoretycznymi, pokazaniem tendencji ich zmian począwszy od lat 90. ubiegłego wieku oraz wnioskami i rekomendacjami wskazującymi, jak reformować te instytucje, aby zwiększyć wykorzystanie zasobów pracy w badanych krajach.

Innym walorem książki jest nowatorskie ujęcie wykorzystania zasobów pracy w gospodarce. W dotychczasowej literaturze przedmiotu dominowały analizy skoncentrowane na aspektach ilościowych wykorzystania zasobów pracy, aczkolwiek analizy aspektów jakościowych też się zdarzały. Autorzy omawianej monografii uwzględniają obydwa aspekty w prowadzonej analizie, zmieniając wyraźnie akcenty w pojmowaniu wykorzystania czynnika pracy w gospodarce. Definiując to pojęcie jako wkład pracy ludzkiej do produktu krajowego brutto, podkreślają zarówno jego aspekt ilościowy, który można mierzyć takimi wskaźnikami, jak współczynnik aktywności zawodowej, stopa zatrudnienia czy też liczba godzin pracy na jednego pracownika, jak i aspekt jakościowy, związany z wykorzystaniem kwalifikacji pracowników. Ponadto, zgodnie z występującą w teorii ekonomii ewolucją w zakresie roli poszczególnych czynników rozwojowych, akcent położono na aspekty jakościowe wykorzystania czynnika pracy ludzkiej, czemu dano zresztą wyraz w tytule całości.

Monografia jest obszerną pracą zbiorową (liczącą 332 strony), która składa się z 12 rozdziałów podzielonych na dwie części. Ten układ strukturalny należy do jej mocnych stron. W części I (obejmującej rozdziały 1–5) pokazano wybrane rodzaje instytucji rynku pracy w perspektywie przekrojowej, tj. w perspektywie krajów Europy Środkowo-Wschodniej (uwzględniono takie kraje jak Bułgaria, Chorwacja, Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Rumunia, Słowacja, Słowenia i Węgry, choć w niektórych rozdziałach część z nich pominięto ze względu na brak danych). W rozdziałach tych analizy koncentrują się na pokazaniu roli badanych instytucji w kształtowaniu wykorzystania zasobów pracy w tych krajach, ale nie pominięto wątków teoretycznych opisujących te oddziaływania. Cenne jest to, że przeprowadzono analizę porównawczą roli wybranych instytucji w badanych krajach Europy Środkowo-Wschodniej, a ponadto porównano te wyniki do grupy krajów EU-15. Część II (obejmująca rozdziały 6–12) ma charakter analiz typu *case studies*. W części tej pokazano szczegółowo wybraną instytucję rynku pracy w konkretnym kraju Europy Środkowo-Wschodniej i jej znaczenie dla wykorzystania zasobów pracy. Warto podkreślić, że również w rozdziałach tej części monografii podjęto analizy porównawcze z innymi krajami Europy Środkowo-Wschodniej, a także z grupą wysoko rozwiniętych krajów Europy.

Rozdział pierwszy – autorstwa Beaty Woźniak-Jęchorek i Sławomira Kuźmara – nieprzypadkowo znalazł się na początku monografii. Obok głównego wątku rozdziału, dotyczącego znaczenia ochrony zatrudnienia – podjęto w nim bowiem szersze rozważania na temat pojmowania instytucji rynku pracy i wykorzystania zasobów pracy oraz sposobów ich pomiaru, a także pogłębione uwagi teoretyczne o wpływie tych instytucji na wykorzystanie pracy – pokazano również intensywność i kierunki reform instytucji rynku pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej na podstawie charakterystyk opisowych. Szczególną uwagę poświęcono kwestii znaczenia ochrony zatrudnienia dla wykorzystania zasobów pracy w gospodarce, przy czym kwestię tę analizowano przy wykorzystaniu podejścia

wskaźnikowego. Pomiar ochrony zatrudnienia oparto na wskaźnikach prawnej ochrony zatrudnienia (EPL), regulacji przyjęć i zwolnień z pracy (*Hiring and Firing Regulations*) oraz kosztów zwolnień z pracy (*Mandated Costs of Worker Dismissals*), zaś wykorzystanie zasobów pracy mierzono na podstawie takich wskaźników, jak: PKB na jednego pracującego i na jedną godzinę pracy, stopa zatrudnienia, współczynnik aktywności zawodowej oraz liczba godzin pracy na jednego pracującego. Podjęto również próbę weryfikacji hipotezy, że mniej restrykcyjne regulacje w zakresie ochrony zatrudnienia wiążą się z wyższym wykorzystaniem zasobów pracy, którą to hipotezę oparto na wskaźnikach korelacji kanonicznej między obu grupami zmiennych. Obliczenia tych wskaźników dla krajów Europy Środkowo-Wschodniej i krajów EU15 potwierdziły faktycznie współistnienie mniej restrykcyjnych regulacji ochrony zatrudnienia i wyższego stopnia wykorzystania zasobów pracy<sup>3</sup>, przy czym korelacja ta była silniejsza w krajach Europy Środkowo-Wschodniej niż w grupie EU-15.

W rozdziale drugim – autorstwa Dominika Buttlera – zbadano determinanty szkoleń sponsorowanych przez firmy, w tym determinanty instytucjonalne. Na podstawie indywidualnych danych statystycznych pochodzących z *European Social Survey 2010* oraz danych makroekonomicznych o instytucjach rynku pracy z 23 krajów europejskich oszacowano parametry modelu logitowego, wskazujące na prawdopodobieństwa uczestnictwa osób młodych w szkoleniach finansowanych przez firmy w zależności od szeregu czynników determinujących, takich jak: cechy osób i firm, sektory zatrudnienia, siła związków zawodowych, zasięg aktywnej polityki państwa na rynku pracy, charakter systemu edukacji, prawna ochrona zatrudnienia, PKB *per capita* i stopa bezrobocia. Przeprowadzone analizy pozwoliły nie tylko zdiagnozować czynniki determinujące w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, ale również porównać je z grupą krajów EU-15. Uzyskano szereg interesujących wyników, spośród których warto podkreślić ten, że w krajach Europy Środkowo-Wschodniej organizuje się znacznie mniej szkoleń sponsorowanych przez firmy niż w krajach EU-15 (zwłaszcza w Bułgarii, ale również w krajach Grupy Wyszehradzkiej i na Litwie). Ponadto okazało się, że natężenie szkoleń jest pozytywnie skorelowane z bardziej rozbudowanymi i hojnymi aktywnymi programami rynku pracy, z silniejszymi związkami zawodowymi oraz bardziej rozwiniętym systemem edukacji zawodowej.

Autorzy rozdziału trzeciego – Magdalena Andrałojć i Kea Tijdens – koncentrują uwagę na zagadnieniu znaczenia niedopasowań kwalifikacyjnych dla wykorzystania zasobów pracy, przy czym jako miarę niedopasowań kwalifikacyjnych przyjęto poziom i dynamikę płac w grupach zawodowych. W tym celu wykorzystano wyniki badań ankietowych (*Wage-Indicator survey*) przeprowadzonych wśród respondentów (prawie 2 mln osób) pochodzących z 16 krajów europejskich w latach 2008–2016. Zidentyfikowano 47 grup zawodowych,

<sup>3</sup> Wniosek ten koresponduje z wynikami badań w polskiej literaturze, w których analizowano wpływ restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia (EPL) na elastyczność zatrudnienia względem PKB w krajach OECD i na podstawie analiz ekonometrycznych uzyskano wyniki wskazujące na wysoką elastyczność przy bardzo niskiej i relatywnie wysokiej restrykcyjności EPL (zob. monografia pt. *Instytucje rynku pracy w krajach OECD. Istota, tendencje i znaczenie ekonomiczne*, red. E. Kwiatkowski, Wyd. Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2017, a także: E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Employment Protection Legislation and Its Impact on the Elasticity of Employment in OECD Countries*, „Gospodarka Narodowa” 2017, 3(289), s. 29–53; E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Importance of Employment Protection and Types of Employment Contracts for Elasticity of Employment in the OECD Countries*, „Comparative Economic Research. Central and Eastern Europe” 2014, vol. 17, no. 1, s. 21–44; E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk (2015) *Instytucje rynku pracy i polityka makroekonomiczna a zatrudnienie w krajach OECD w okresie globalnego kryzysu*, (w:) E. Kwiatkowski, B. Liberda (red.), *Determinanty rozwoju Polski. Rynek pracy i demografia*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, s. 181–205). Szkoda, że autorzy rozdziału z omawianej monografii nie odnieśli się do tych wyników badań.

które podzielono na 4 grupy: zawody deficytowe i wysoko płatne, zawody nadwyżkowe i wysoko płatne, zawody deficytowe i nisko płatne oraz zawody nadwyżkowe i nisko płatne. Klasyfikacja ta stała się podstawą ustalenia macryc zawodów w badanych krajach. Okazało się, że matryce te różnią się znacząco między badanymi krajami, a zwłaszcza między krajami Europy Środkowo-Wschodniej i krajami EU-15. Ponadto zaobserwowano prawidłowość, że odsetek respondentów deklarujących wykonywanie pracy poniżej posiadanych kwalifikacji jest znacznie wyższy w krajach postsocjalistycznych niż w krajach Europy Zachodniej (odpowiednio 30,5% i 20,9%). Owo zjawisko *over-qualification* było szczególnie nasilone w grupie zawodów nadwyżkowych i nisko płatnych, która charakteryzuje się ponadto najmniejszą satysfakcją płacową i największą skłonnością emigracyjną. Natomiast bardzo niską skłonność emigracyjną zidentyfikowano w grupie respondentów wykonujących zawody deficytowe i wysoko płatne, którzy deklarują, że ich kwalifikacje są zbyt niskie, biorąc pod uwagę rodzaj wykonywanej pracy.

W rozdziale czwartym – przygotowanym przez Monikę Banaszewską i Michała Pilca – podjęto analizę systemów zasiłków dla bezrobotnych w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, pokazując ich kierunki ewolucji w okresie transformacji systemowej, relacje do systemów zasiłkowych w krajach EU-15 oraz ich znaczenie dla wykorzystania zasobów pracy w gospodarce. Rozważania empiryczne poprzedzono analizami teoretycznymi, w których wskazano na podstawowe kanały wpływu zasiłków na presję płacową, podaż pracy, wydajność pracy i bezrobocie. Na podstawie szeregu wskaźników określających hojność zasiłków dla bezrobotnych (w szczególności stopy zastąpienia, okresu pobierania, zasięgu oraz warunków uprawniających) przeprowadzono analizy porównawcze zasiłków w różnych krajach. Badania wykazały, że w krajach Europy Środkowo-Wschodniej systemy zasiłków są bardziej restrykcyjne (mniej hojne) niż w krajach EU-15. Przyjmując pogląd, że hojne zasiłki mają szkodliwy wpływ na rynek pracy, autorzy rozdziału wysnuwają wniosek, iż systemy zasiłkowe w krajach Europy Środkowo-Wschodniej lepiej niż w krajach EU-15 wpływają na wykorzystanie zasobów pracy. Słusznie jednak zauważają, że ta przewaga krajów transformacji ulega zmniejszeniu w związku z upodabnianiem się ich systemów zasiłkowych do mniej restrykcyjnych systemów występujących w krajach EU-15.

Przedmiotem rozdziału piątego, którego autorką jest Kamila Fialova, jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Autorka bada zależność między tym typem zatrudnienia a wykorzystaniem zasobów pracy w krajach Europy Środkowo-Wschodniej i zastanawia się nad pytaniem, czy rozwój tego zatrudnienia może podnieść stopień wykorzystania zasobów pracy. Wnioski wynikające z obserwacji tendencji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej są konfrontowane z tendencjami występującymi w krajach UE-15. Zaobserwowano tendencję do rozwoju zatrudnienia w niepełnym wymiarze w Unii Europejskiej w ostatnich latach oraz wyraźnie mniejsze wskaźniki udziału tego typu zatrudnienia w krajach Europy Środkowo-Wschodniej niż w krajach UE-15. Podkreślono, że w tej pierwszej grupie krajów zatrudnienie w niepełnym wymiarze wykorzystywane jest w charakterze instrumentu podnoszącego elastyczność rynku pracy i jest pozytywnie skorelowane z zatrudnieniem tymczasowym, natomiast w krajach EU-15 rozwój tego typu zatrudnienia jest silnie powiązany z rozwojem usług. Analizując sytuację w krajach transformacji zaobserwowano, że o ile wśród mężczyzn w wieku mobilnym wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy wiąże się z kompensacyjnym spadkiem zatrudnienia w pełnym wymiarze czasu pracy, o tyle w grupach osób młodych i stosunkowo starszych oraz w grupie kobiet w wieku mobilnym zależności te wyglądają inaczej. Okazuje się, że w grupach osób młodych i starych zwiększenie zatrudnienia w niepełnym wymiarze odbywa się bez kompensującego wpływu na zatrudnienie w wymiarze pełnym, zaś w grupie

kobiet wzrost zatrudnienia w niepełnym wymiarze dokonuje się kosztem spadku bierności zawodowej. Obserwacje te pozwoliły wysnuć w rozdziale wniosek, że rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze w wymienionych grupach osób może przyczynić się do zwiększenia stopnia wykorzystania zasobów pracy.

Część II książki, mającą charakter analiz typu *case studies*, rozpoczyna rozdział (autorstwa Adama Mrozowickiego) poświęcony zatrudnieniu prekaryjnemu w Polsce. Przyjmując uznaną powszechnie w literaturze definicję, iż jest to zatrudnienie, które nie pozwala egzystować powyżej pewnego zdefiniowanego poziomu społecznego i kulturowego, autor podkreśla, że zatrudnienie tymczasowe w Polsce, rozwinięte najbardziej wśród krajów Europy Środkowo-Wschodniej, wypełnia cechy tego typu zatrudnienia. Analizy podjęte w rozdziale skoncentrowano na czynnikach przyczyniających się do rozwoju zatrudnienia tymczasowego w Polsce oraz opiniach osób młodych na temat takiego zatrudnienia. Autor w sposób przekonujący uzasadnił, jak rozwój modelu biznesu opartego na niskich kosztach pracy oraz reformy instytucji rynku pracy mające na celu uelastycznienie zatrudnienia przyczyniły się do rozwoju zatrudnienia tymczasowego w Polsce, pomimo negatywnych opinii osób młodych o tym zatrudnieniu. Z badania wynika ponadto, że wiele osób zatrudnionych tymczasowo wykonuje prace poniżej posiadanych kwalifikacji, stąd też rozwój takiego zatrudnienia ma negatywny wpływ na stopień wykorzystania zasobów pracy.

Przedmiotem rozdziału 7 (autorstwa Maryny Tverdostup) jest problem luki genderowej w zakresie wykorzystania kwalifikacji w pracy w Estonii. Wybór Estonii jako podstawy analizy w tym studium przypadku jest w pełni uzasadniony, w związku z najwyższą w UE luką płacową w tym kraju. Autorka stawia w rozdziale trzy istotne pytania: (1) czy występuje luka w wykorzystaniu kwalifikacji w pracy nawet przy kontrolowaniu cech demograficznych, wykształcenia i rodzajów miejsc pracy, (2) jakie są główne czynniki powodujące lukę w wykorzystaniu kwalifikacji w pracy, (3) czy bardziej intensywne wykorzystanie kwalifikacji w pracy skutkuje porównywalnymi korzyściami dla kobiet i mężczyzn? Analizy oparto na wynikach międzynarodowego badania kompetencji Dorosłych (*Programme of International Assessment of Adult Competencies*) dla Estonii, w których oceniono siedem wymiarów wymagań kwalifikacyjnych i kompetencji (czytanie, pisanie, liczenie, umiejętności cyfrowe, umiejętności ustalania zadań, planowania i oddziaływania). W badaniu, w którym wykorzystano metodę wielowymiarowej OLS, uzyskano interesujące wyniki. Okazuje się, że nawet przy kontrolowaniu szeregu istotnych cech, kobiety wykorzystują mniej intensywnie niż mężczyźni takie kompetencje, jak pisanie, czytanie, liczenie i oddziaływanie na innych, zwłaszcza w grupie pracowników administracyjno-biurowych oraz pracowników fizycznych i wykonujących prace proste. Nie odnotowano natomiast luki genderowej w grupie menedżerów, urzędników i rzemieślników. Główną przyczynę luki zidentyfikowano w segregacji zatrudnienia, a w szczególności w dokonywanych wyborach branż i zawodów przez kobiety i mężczyzn. Interesujący jest również wniosek, że kobiety mogą oczekiwać wyższych korzyści płacowych niż mężczyźni z bardziej intensywnego wykorzystania asych kwalifikacji w pracy.

W rozdziale ósmym – autorstwa Egidijusa Barcevičiusa, Luki Klimavičiute i Lukasa Pukelisa – analizowany jest problem migracji powrotnych na Litwę oraz ich znaczenia dla wykorzystania zasobów pracy. Wykorzystano dwa źródła informacji: dane jednostkowe z badań ankietowych siły roboczej z lat 2013–2018 oraz informacje jakościowe z przeglądów artykułów prasowych i portali internetowych. Okazało się, że powracający do kraju migranci – w porównaniu do średnich wskaźników całych zasobów pracy na Litwie – są młodszy i nieco lepiej wykształceni oraz charakteryzują się mniejszą skłonnością do pracy najemnej i większą skłonnością do samozatrudnienia. Natomiast przegląd informacji

medialnych wskazał, że wykonywana praca i kwalifikacje migrantów powrotnych znajdują akceptację na litewskim rynku pracy, zaś w szeregu źródłach medialnych podkreślano ich pozytywny wpływ na produktywność pracy. W tej ostatniej tendencji autorzy dostrzegają potencjalne źródło wzrostu wykorzystania zasobów pracy.

Przedmiotem rozdziału dziewiątego, przygotowanego przez Suzanę Laporsek i Matija Vodopivca, jest problem ekonomicznych skutków płac minimalnych w Słowenii. Podjęta w rozdziale analiza wpisuje się mocno w długo już trwającą w literaturze ekonomicznej dyskusję na ten temat. Wybór Słowenii jako kraju do *case study* jest w pełni uzasadniony ze względu na możliwość obserwacji skutków szokowego podniesienia płacy minimalnej w tym kraju w marcu 2010 roku. Autorzy skoncentrowali się na badaniu wpływu podniesienia płac minimalnych na kształtowanie się płac, zatrudnienia i wyniki ekonomiczne firm. Uzyskane rezultaty wskazują, że podniesienie płac minimalnych wpłynęło na rozkład płac poprzez zwiększenie presji na płace wyższe, spowodowało zmniejszenie prawdopodobieństwa utrzymania zatrudnienia przez pracowników z płacami niższymi, zaś wśród firm odnotowano zwiększoną stopę odejść z rynku, natomiast w firmach, które na rynku pozostały, nastąpił spadek zyskowności i rozmiarów sprzedaży oraz – co zaskakujące – zwiększenie inwestycji.

Autorzy rozdziału dziesiątego – Paweł Łuczak i Michał Polakowski – rozważają kwestię, czy systemy emerytalne w Czechach i Polsce sprzyjają utrzymywaniu wykorzystania zasobów pracy starszych pracowników na wysokim poziomie, a w szczególności, czy systemy te wspierają wcześniejsze, czy też późniejsze przejście na emeryturę. W tym celu przeprowadzają analizy obu systemów od końca lat 90. ubiegłego stulecia i testują hipotezę, że podniesienie ustawowego wieku emerytalnego zwiększa aktywność zawodową starszych pracowników. Przeprowadzone przez autorów badania potwierdziły częściowo tę hipotezę. W obu krajach wprowadzano bowiem regulacje mające na celu hamowanie zakresu wcześniejszych emerytur i popieranie wydłużania kariery zawodowej. Ale – jak podkreślono – korzyści dla wzrostu wykorzystania zasobów pracy wynikają nie tylko z podniesienia ustawowego wieku emerytalnego, ale również z tego, że równocześnie wygaszano programy wcześniejszych emerytur (zaobserwowano tutaj większe korzyści w Czechach niż Polsce). Ponadto z przeprowadzonych badań wynika, że dla podniesienia efektywnego wieku emerytalnego ważne są szczegółowe regulacje w systemach emerytalnych, a zwłaszcza to, czy są limity dla wynagrodzeń po przejściu na emeryturę, czy emerytura jest zwiększana w przypadku wykonywania pracy po osiągnięciu wieku emerytalnego, a także to, jaka jest jakość życia w całym okresie pracy zawodowej.

W rozdziale jedenastym Ondřej Hora i Tomáš Sirovatka podejmują próbę oceny, jak skuteczna jest aktywna polityka państwa na rynku pracy w Czechach w zakresie aktywizacji zawodowej bezrobotnych długookresowo. W analizie wykorzystano dane administracyjne urzędów pracy w Czechach z lat 2014–2016. W wyniku badania sformułowano szereg ważnych wniosków. Po pierwsze, potwierdzono, że aktywne programy rynku pracy w Czechach, w których uczestniczą w znaczącej części bezrobotni z grup problemowych, poprawiają wykorzystanie zasobów pracy, gdyż zwiększają aktywizację zawodową bezrobotnych. Po drugie, oceniając adresowanie aktywnych programów rynku pracy, zwrócono uwagę na to, że bezrobotni z grup problemowych (z długim okresem bezrobocia, niewykształceni, starsi, słabszego zdrowia) są niedoreprezentowani w tych programach, co związane jest z tym, że urzędy pracy wybierają często do uczestnictwa w programach bardziej perspektywicznych bezrobotnych (młodszych, lepiej wykształconych, zdrowszych). Po trzecie, podkreślono, że efekty netto uczestnictwa bezrobotnych długookresowo w programach aktywnych rynku pracy są wysokie, zwłaszcza w przypadku subsydiowania zatrudnienia i szkoleń, natomiast są znacznie mniejsze w przypadku robót publicznych.

Przedmiotem rozdziału dwunastego – przygotowanego przez Jana Czarzastego i Vasilę Kirova – jest znaczenie układów zbiorowych pracy w Polsce i Bułgarii w kontekście kształtowania się w tych krajach płac i migracji zagranicznych oraz kształtowania się luki płacowej między tymi krajami a krajami EU-15. Autorzy przeprowadzają analizę porównawczą rynków pracy w Polsce i Bułgarii w ostatnich latach, zwracając szczególną uwagę na tendencje zmian liczby układów zbiorowych, stopnia uzwiązkowienia, wysokości płac i rozmiarów migracji zagranicznych. Podkreślają szereg wspólnych tendencji w obu krajach, dotyczących zwłaszcza malejącej roli układów zbiorowych, zasadniczego spadku stopnia uzwiązkowienia, silnych tendencji emigracyjnych i utrzymującej się nadal luki płacowej w stosunku do krajów EU-15. W malejącej roli układów zbiorowych upatrują istotnego czynnika podtrzymującego lukę płacową i wspierającego strategię rozwoju obu krajów opartą na niskich kosztach pracy.

Podsumowując, chciałbym podkreślić, że opublikowana w wydawnictwie Routledge książka jest wielce wartościową pozycją z zakresu ekonomii pracy. Podejmuje aktualny temat, dotyczący znaczenia podstawowych instytucji rynku pracy dla nowoczesnie ujmowanego wykorzystania zasobów pracy, który został w książce przebadany zgodnie z aktualnym stanem wiedzy teoretycznej i metodycznej (każdy rozdział zawiera wykorzystaną literaturę przedmiotu), zaś wyniki przeprowadzonych w książce badań empirycznych stanowią istotną wartość dodaną w zakresie roli tych instytucji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej. Praca zawiera szereg innych walorów: pokrywa zadeklarowany obszar badawczy, ma dobrze przemyślaną strukturę, pokazuje mechanizmy wpływu poszczególnych instytucji rynku pracy na wykorzystanie zasobów pracy w oparciu o aktualny stan wiedzy, przedstawia kierunki reform poszczególnych instytucji w krajach Europy Środkowo-Wschodniej, wskazuje na ich skutki w kontekście wykorzystania zasobów pracy, a także formułuje szereg rekomendacji dla badanych krajów w zakresie podniesienia stopnia wykorzystania zasobów pracy. Książka winna wzbudzić duże zainteresowanie nie tylko wśród ekonomistów rynku pracy, ale także wśród szerszego grona czytelników.

*Eugeniusz Kwiatkowski*

---

\* Eugeniusz Kwiatkowski – Politechnika Warszawska, Kolegium Nauk Ekonomicznych i Społecznych w Płocku; ORCID: 0000-0001-9030-1664; e-mail: Eugeniusz.Kwiatkowski@pw.edu.pl