

**MAREK LACHOWICZ**



**WSKAŹNIK MOCY  
RYNKU PRACY  
DLA PAŃSTW TRÓJMORZA**



**WARSAW ENTERPRISE INSTITUTE**

# **WSKAŹNIK MOCY RYNKU PRACY DLA PAŃSTW TRÓJMORZA**

**Marek Lachowicz**

Ekonomista. Autor i współautor licznych analiz gospodarczych przygotowywanych na zlecenie Komisji Europejskiej, ministerstw RP, a także instytucji sektora publicznego i prywatnego. Badawczo i zawodowo zainteresowany wykorzystaniem ekonometrii i statystyki w modelowaniu ekonomicznym oraz konkurencyjnością gospodarek. Przygotowuje rozprawę doktorską z ekonometrii szeregów czasowych.

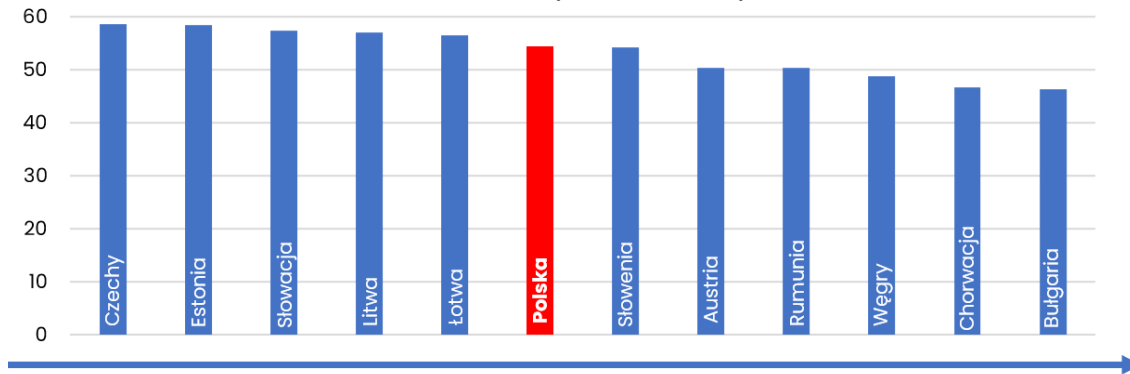
## Spis treści

<b>Wskaźnik Mocy Rynku Pracy .....</b>	<b>4</b>
<b>Moc rynku pracy. Dlaczego ją mierzymy? .....</b>	<b>5</b>
<b>Dlaczego badamy tylko Trójmorze? .....</b>	<b>6</b>
<b>Czym dokładnie jest Wskaźnik Mocy Rynku Pracy i co go wyróżnia? .....</b>	<b>7</b>
<b>Struktura wskaźnika .....</b>	<b>8</b>
<b>Filar I – Społeczeństwo .....</b>	<b>8</b>
<b>Filar II – Kompetencje .....</b>	<b>9</b>
<b>Filar III – Otoczenie .....</b>	<b>11</b>
<b>Wskaźnik Mocy Rynku Pracy – Wynik końcowy .....</b>	<b>13</b>
<b>Rekomendacje .....</b>	<b>14</b>
<b>Metodologia .....</b>	<b>15</b>

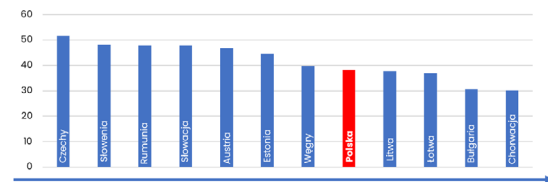
# Wskaźnik Mocy Rynku Pracy

Wskaźnik Mocy Rynku pracy jest średnią arytmetyczną trzech wskaźników: Społeczeństwa, Kompetencji oraz Otoczenia Biznesowego. Uwzględnia państwa Trójmorza, ale wskaźniki odniesione są do wartości z obszaru całej Unii Europejskiej.

Wynik końcowy

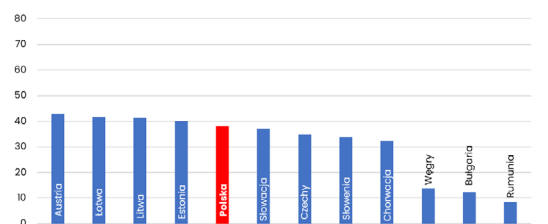


**Filar I – Społeczeństwo.** Ocenia potencjał demograficzny kraju, biorąc pod uwagę strukturę wiekową społeczeństwa oraz ruchy migracyjne.



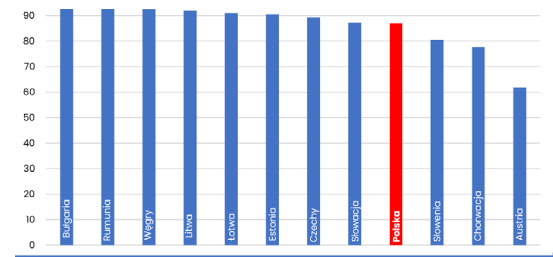
Społeczeństwa Trójmorza ogólnie starzeją się, co po części wynika z bolesnych transformacji i przejścia spod sfery wpływów ZSRR do sfery wpływów świata zachodniego. Polska w kontekście I Filaru nie jest nawet przeciętnikiem, zajmuje dopiero 8. miejsce, ustępując m.in. Rumunii. Powinna pracować nad swoim potencjałem demograficznym głównie za pomocą polityk migracyjnych.

**Filar II – Kompetencje.** Ocenia potencjał kapitału ludzkiego pod kątem wykształcenia oraz umiejętności cyfrowych.



Państwa Trójmorza nie są oceniane w tym aspekcie wysoko. Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przypuszczalnie dystans zarobkowy między Trójmorzem a państwami Zachodnimi. Słabością Polski w porównaniu z krajami takimi jak Litwa, Łotwa, Estonia czy Słowacja jest niska znajomość języków obcych wśród osób starszych.

**Filar III – Otoczenie biznesowe.** Ocenia koszty zatrudnienia pracownika oraz czas trwania sporów cywilnych.



W Filarze III pierwsze miejsce z wynikiem bliskim 96 pkt uzyskała Bułgaria. Wpływ na to mają przede wszystkim niskie koszty pracy. Polska z nieco ponad 87 pkt uplasowała się dopiero na 9. miejscu. Dystans kompetencyjny do Polski odrabiają tańsze lokalizacje, takie jak Bułgaria czy Rumunia. Polska, jeżeli chce nadal się rozwijać, musi oferować inwestorom lepszą jakość oferowanych usług, np. sądowych.



## Moc rynku pracy. Dlaczego ją mierzymy?

Na rynek pracy można patrzeć z wielu perspektyw. W bieżącej debacie publicznej najczęściej patrzy się nań przez pryzmat stabilności zatrudnienia i praw pracowniczych bądź elastyczności zatrudniania i zwalniania pracowników. W czasach powszechnie dostępnej taniej siły roboczej taki dualizm w postrzeganiu problemów rynku pracy był w jakiejś mierze uzasadniony. Dzisiaj już nie jest. Niemal wszystkie liczące się gospodarki świata mierzą się z problemem starzejącego się społeczeństwa, który powiązany jest z logiczną koniecznością z malejącą liczbą osób w wieku produkcyjnym. Czasy, gdy o pracownika było łatwo już minęły. Podobnie czasy, gdy z tegoż właśnie powodu pracodawcy z wyjątkową dezynwolturą rotowali personelem, generując wysoką niestabilność zatrudnienia.

Malejąca podaż pracy nie byłaby tak wielkim problemem, gdyby w parze z tym zjawiskiem w adekwatnym tempie rosła produktywność. Niestety, im bardziej rozwinięta gospodarka, tym większe problemy ma z utrzymaniem zadowalającego wzrostu produktywności. Najpraw-

dopodobniej efektem zderzenia tych dwóch niefortunnych trendów – spadku podaży pracy i niskiego wzrostu produktywności – będzie rywalizacja o ludzi. Kraje, które relatywnie do innych będą w stanie zaoferować firmom lepszą strukturę demograficzną, lepiej wykształconych pracowników, większą zdolność do przyciągania imigrantów oraz niższe koszty zatrudnienia, unikną stagnacji, a być może nawet osiągną będą wyższą dynamikę rozwoju gospodarczego.

Nasz Wskaźnik Mocy Rynku Pracy bierze pod uwagę wszystkie wspomniane czynniki. Jego finalny, umieszczony na stupunktowej skali wynik ma być probierzem tego, jak dane państwa radzą sobie i prognostykiem tego, jak będą sobie radzić gospodarczo. Jest on jednak także wskazówką dla rządzących, jak kształtować politykę publiczną w zakresie migracji, regulacji, edukacji czy podatków. Korzystać mogą z niego globalni inwestorzy, podejmujący decyzje o budowie fabryk, czy centrów usług – zwłaszcza wtedy, gdy o finalnej lokalizacji inwestycji decydują niewielkie różnice między danymi państwami.



## Dlaczego badamy tylko Trójmorze?

W naszym wskaźniku uwzględniliśmy wyłącznie państwa Trójmorza, mimo że teoretycznie można było zastosować go do całej Unii Europejskiej. To wymaga wyjaśnienia. W skrócie: zdecydowała o tym pragmatyka. Z jednej strony z państwami Trójmorza łączą nas nie tylko historia, kultura, czy religia, lecz także wspólne interesy ekonomiczne w stopniu zapewne większym niż nie tylko z Zimbabwem, lecz nawet z Portugalią. Życzylibyśmy sobie, by ten 12-częściowy blok był gospodarczo jak najsilniejszy i skonsolidowany; by wzrost w Czechach, czy Estonii, był jednocześnie dobrą wiadomością dla Polski czy Rumunii. Żeby tak było, potrzeba jednak dalszej integracji eko-

nomicznej wedle najlepszych możliwych wzorców. Nasz wskaźnik, który uwydatnia różnice między państwami Trójmorza, ma być w założeniu pomocny w poszukiwaniu takich wzorców. Mamy też nadzieję, że wskazując kraje o najsilniejszym rynku pracy potencjalnym inwestorom, zmotywuje to maruderów do przeprowadzenia odpowiednich reform, dając im prosty bodziec: potencjalne zyski. Jednocześnie trzeba podkreślić, że nasz Wskaźnik opiera się na filarach, które uwzględniają dane ze zbioru wszystkich krajów Unii Europejskiej – ocena z jego pomocą krajów Trójmorza zawiera więc w sobie szerszy, ogólnoeuropejski kontekst.

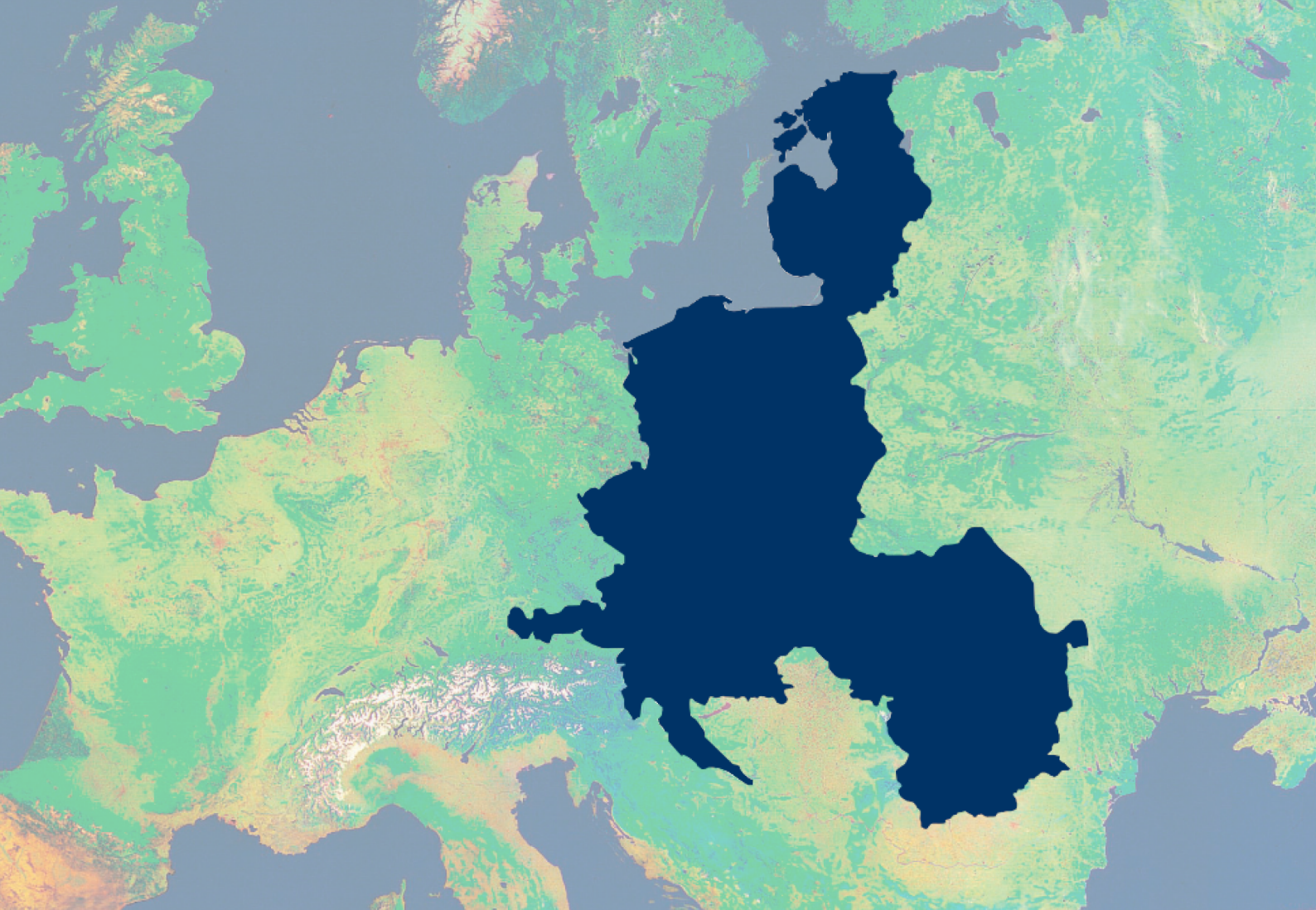
### Trójmorze

Region Trójmorza to niedawno (2015 r.) powstała inicjatywa 12 państw Unii Europejskiej: Austrii, Bułgarii, Chorwacji, Czech, Estonii, Litwy, Łotwy, Polski, Rumunii, Słowacji, Słowenii i Węgier. Zajmują one terytorium rozciągające się między Bałtykiem, Morzem Czarnym i Adriatykiem, od których to trzech mórz inicjatywa wzięła nazwę. Zgodnie z informacjami podawanymi na stronach polskiego Ministerstwa Spraw Zagranicznych idea inicjatywy jest zacieśnianie więzi między członkami w obszarach takich jak: energia, transport, komunikacja cyfrowa oraz gospodarka\*. Silnego wsparcia Trójmorzu udzielają Stany Zjednoczone. Spotkanie założycielskie odbyło się w Nowym Jorku. USA także zaangażowały się finansowo oraz wizerunkowo w Fundusz Trójmorza, służący finansowaniu różnorodnych inwestycji na terenie państw członkowskich. Agenda geopolityczna państw tego regionu bywa diametralnie różna od krajów Europy Zachodniej, tzw. Starej Unii. Trójmorze jest swobodną bramą między Azją a Europą Zachodnią. Jego znaczenie rośnie w obliczu wojny na Ukrainie. Ukraina graniczy z czterema państwami Trójmorza, Rosją – z którą jest w stanie wojny – Białorusią – wspierającą Rosję – oraz stosunkowo neutralną Mołdawią. Powoduje to, że ewentualny handel międzynarodowy ukraińskimi towarami, czy też dostawy sprzętu (w tym wojskowego) odbywać mogą się w zasadzie wyłącznie za pośrednictwem krajów Trójmorza.

Rejon Trójmorza zamieszkuje łącznie 112 mln ludzi, a jego powierzchnia to mniej więcej jedna trzecia powierzchni Unii Europejskiej. Jest on dobrze skomunikowany ze światem, tak fizycznie – gospodarczo, jak i cyfrowo. Dostępność wykwalifikowanej i – w porównaniu z krajami Europy Zachodniej – niedrożej siły roboczej, solidna infrastruktura, tak fizyczna, jak i ICT sprawiają, że jest to rejon atrakcyjny dla pracodawców.

\* <https://www.gov.pl/web/dyplomacja/trojmorze>.





## Czym dokładnie jest Wskaźnik Mocy Rynku Pracy i co go wyróżnia?

Wskaźnik Mocy Rynku Pracy (Labour Market Power Index, LMPI) jest pierwszym indeksem porównującym wyłącznie państwa Trójmorza w precyzyjnie zdefiniowanym obszarze. Kraje członkowskie Trójmorza są uwzględniane w licznych międzynarodowych indeksach, takich jak Global Competitiveness Index, Human Development Index, Global Innovation Index czy Paying Taxes. Wskaźnik Mocy Rynku Pracy jest jednak jedynym, w którym analizowane jest wyłącznie Trójmorze. Wskaźnik Mocy Rynku Pracy nie aspiruje do miana ogólnoeconomicznego indeksu. Nie analizuje potencjału konkurencyjności całej gospodarki, jak na przykład GCI, w których rynek pracy jest zaledwie jednym z 12 filarów. Obejmuje on wyłącznie zmienne z jednego obszaru, jakim jest kondycja rynku pracy.

Indeksy zajmujące się pojedynczymi obszarami gospodarki są często przerośnięte. GII omawiające tematy innowacji ma około 100 wskaźników. Uważamy, że to za dużo. Prowadzi to do kłopotów z zebraniem i opracowaniem danych. W najlepszym wypadku wiele z ww. wskaźników będzie wzajemnie współzależnych, a co za tym idzie, nie będą dodawać zbyt dużo do wyjaśnienia zmienności zjawiska. Wybrane do porównania w niniejszym wskaźniku dane to liczbowe zmienne makroekonomiczne pozyskane z bazy Eurostatu. W odróżnieniu od niektórych innych indeksów, uniknięto zmiennych ankietowych, opartych o odczucia i wrażenia (np. Executive Opinion Survey w GCI, GII oraz kilku innych indeksach). Oczywiście ankiety bywają doskonałym źródłem informacji uzupełniających, jednakże ostatnio bywają one źródłem problemów i manipulacji danymi. Metodyka jest opisana na końcu niniejszego dokumentu, przejrzysta i dostępna publicznie.



## Struktura wskaźnika

### Filar – Społeczeństwo

#### 1a. Terazniejsze

- proporcja liczby osób w wieku produkcyjnym (15–65 lat) w społeczeństwie,
- migracja netto,
- oczekiwana długość życia (w zdrowiu).

#### 1b. Przyszłe

- proporcja liczby dzieci (0–14 lat) w społeczeństwie,
- wskaźnik dzietności.

#### 2. Kompetencje

- odsetek osób posiadających ponadprzeciętne kompetencje cyfrowe,
- odsetek osób z wykształceniem wyższym,
- odsetek osób znających przynajmniej jeden język obcy.

#### 3. Otoczenie biznesowe

- koszty pracy (zatrudnienia pracownika),
- średni czas potrzebny na rozwiązanie sporu cywilnego we wszystkich instancjach<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> [https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/eu\\_justice\\_scoreboard\\_quantitative\\_factsheet\\_2021\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/eu_justice_scoreboard_quantitative_factsheet_2021_en.pdf).

## Filar I – Społeczeństwo

Poszukiwanie pracownika przede wszystkim zależy od aktualnej sytuacji społecznej danego regionu, a dokładniej od rozmiaru i dostępności zasobów ludzkich. Wybór lokalizacji jest wieloletni. Z punktu widzenia inwestora, czy też rodzimego przedsiębiorcy, ważne są także perspektywy rozwoju danej społeczności przez najbliższych kilkanaście lat. Dlatego też drugi podfilar Filaru I określa potencjał danej lokalizacji jako źródła pracowników w takiej perspektywie.

Udział osób w wieku produkcyjnym (15–64 lat) w społeczeństwie to podstawowa zmienna określająca teoretyczny, maksymalny zasób siły roboczej. Im większa, tym większy wybór potencjalnych pracowników mają pracodawcy. Można założyć, że im większa część społeczeństwa jest w wieku produkcyjnym, tym lepiej (dane z 2021 r.).

Saldo migracji wprost pokazuje, czy dany kraj jest atrakcyjny międzynarodowo, czy raczej to jego obywatele opuszczają go w nadziei na lepsze życie. Spośród 12 analizowanych krajów, cztery charakteryzowały się ujemnym saldem migracji. Dane te pochodzą z 2021 r. i jako takie nie uwzględniają jeszcze masowego napływu Ukraińców do Polski.

Oczekiwana długość życia w zdrowiu stanowi tzw. proxy (przybliżenie) dla dwóch czynników ważnych dla pracodawcy. Pierwszym jest ogólny poziom zdrowia w społeczeństwie. Drugi świadczy o jakości opieki medycznej w danym kraju. Jeżeli naród jest zdrowy i otoczony opieką kompetentnych lekarzy, wówczas oczekiwana długość życia w zdrowiu będzie wysoka. Dla zatrudniającego ważne, z oczywistych powodów, jest, by pracownik był zdrowy, a w razie choroby mógł liczyć na dobrą opiekę (dane za 2021 r.).

Odsetek dzieci (0–14 lat) w społeczeństwie pokazuje, jakie są perspektywy demograficzne społeczeństwa w przeciągu najbliższych kilku – kilkunastu lat. Potencjał, jakim jest młodzież, musi być oczywiście wykorzystany. Pomaga w tym rozwinięty system edukacji, tak podstawowej, jak i wyższej oraz technicznej. Czynniki te stanowią drugi filar wskaźnika. Młodzież stanowi bazę, która w ciągu niecałego pokolenia będzie fundamentem rynku pracy (dane za 2021 r.).

Wskaźnik dzietności pokazuje perspektywy rozwoju bazy demograficznej danego społeczeństwa, jednak w dłuższym horyzoncie niż odsetek dzieci i młodzieży. Poprzedni wskaźnik koncentruje się na najbliższych latach. Wskaźnik dzietności pozwala prognozować zmiany demograficzne

w horyzoncie jednego – dwóch pokoleń. Jeżeli wynosi on mniej niż 2,1, nie ma zastępowalności pokoleń, a społeczeństwo powoli starzeje się i wymiera (dane za 2020 r.).

W całym filarze I przyjmowane są równe wagi. Podfilar 1a powstaje ze średniej arytmetycznej trzech pierwszych wskaźników, tj. udziału osób w wieku produkcyjnym w społeczeństwie, migracji netto oraz oczekiwanej długości życia w zdrowiu. Podfilar 1b powstaje ze średniej arytmetycznej dwóch pozostałych wskaźników tj. odsetka dzieci w społeczeństwie oraz wskaźnika dzietności. Filar I następnie jest obliczany jako średnia arytmetyczna dwóch podfilarów.

## Wyniki

Liderem w Filarze I są Czechy, które jako jedyne przekroczyły barierę 50 pkt. Różnica między drugim a czwartym miejscem (Sło-

wenia, Rumunia, Słowacja) wynosi niecałe pół punktu. Ogółem, państwa Trójmorza, w obszarze bazy pracowniczej, są dość zbliżone do siebie. **Problemy demograficzne są wspólne dla wszystkich państw Trójmorza. W żadnym z nich, współczynnik dzietności nie gwarantuje zastępowalności pokoleń.** Najwyższy jest on w krajach najmniej rozwiniętych gospodarczo (rozwój mierzony PKB *per capita*). Społeczeństwa Trójmorza ogólnie starzeją się, co po części wynika z bolesnych transformacji i przejścia spod sfery wpływów ZSRR do sfery wpływów świata zachodniego. Polska nie wyróżnia się w żadnym z pięciu wskaźników składających się na Filar I i zajmuje 8. miejsce. W czterech z nich nie przekracza 40 pkt. **Tylko odsetek ludzi w wieku produkcyjnym jest przyzwoity na tle Unii, co pozwoliło uzyskać wynik powyżej 50 pkt.**

Filar I	
Czechy	51,62
Słowenia	48,12
Rumunia	47,86
Słowacja	47,74
Austria	46,65
Estonia	44,49
Węgry	39,70
<b>Polska</b>	38,16
Litwa	37,74
Łotwa	36,83
Bułgaria	30,70
Chorwacja	30,04

## Filar II – Kompetencje

Nie każda praca, czy to fizyczna, czy umysłowa, wymaga od pracownika znacznych kompetencji. Dostęp do wykwalifikowanej kadry pozwala jednak produkować w danym kraju bardziej skomplikowane towary i usługi. Przekłada się to na możliwość międzynarodowego konkurowania

jakością, a nie ceną. Ogólna ocena poziomu kompetencji danego społeczeństwa jest trudna. Można posłużyć się współczynnikami skolaryzacji. Sama liczba maturzystów czy studentów nie świadczy jednak o ich realnych kompetencjach. Przykład stanowić może społeczeństwo szwajcarskie, które nie wyróżnia się skolaryzacją, a umiejętnościami. Ocena tych ostatnich jest jednak trudna.

Odsetek osób o ponadprzeciętnych umiejętnościach cyfrowych świadczy o ogólnej zdolności danego społeczeństwa w obsłudze podstawowych narzędzi teleinformatycznych, takich jak komputer czy smartfon<sup>2</sup>. Eurostat porównuje i ocenia kompetencje w wyszukiwaniu i sprawdzaniu prawdziwości informacji, umiejętności w korzystaniu z komunikatorów, czy wideorozmów, pracy w edytorach tekstu, arkuszach kalkulacyjnych czy językach programowania, a także wiedzy na temat bezpieczeństwa w Internecie oraz umiejętności rozwiązywania problemów. Na stronach urzędu podana jest lista badanych obszarów. By w każdej grupie uzyskać ocenę ponadprzeciętną, trzeba wykazać się znajomością przynajmniej dwóch z każdej grupy (dane za 2021 r.).

Liczba studentów pokazuje, jak powszechna jest edukacja wyższa w danym kraju. W ogólny sposób określa to poziom wiedzy w społeczeństwie. Studia nie oznaczają automatycznie kompetencji, jednak ich ukończenie, a nawet dostanie się na nie, jest pewnym świadectwem wytrwałości, pracowitości oraz inteligencji. Wskaźnik ten jest standardowo stosowany w różnorakich indeksach na całym świecie (dane za 2020 r.).

Odsetek osób znających przynajmniej jeden język obcy określa, jaki procent społeczeństwa posiada, chociaż podstawowe zdolności do komunikacji z osobami z zagranicy, a co za tym idzie pracy w międzynarodowym zespole (dane za 2016 r.).

## Wyniki

Filar II nie jest rozbity na podfilary, zatem łączny wynik w nim uzyskuje się, biorąc średnią ze wszystkich trzech wskaźników, z których się składa. Polska zajęła piąte miejsce. Żaden z krajów Trójmorza nie wyróżnia się wybitnie na tle UE. Wynik lidera – Austrii – to 42,9 pkt (Polski to 38,2). **Polska jest zdecydowanym liderem regionu,**

**jeżeli chodzi o skolaryzację, tj. liczbę studentów uczelni wyższych. Wynika to jednak z ponadprzeciętnej, na tle Trójmorza, liczby ludności.** Powszechność edukacji wyższej niekoniecznie przekłada się także na jakość. Polskich uczelni brak w zestawieniach najlepszych uniwersytetów świata, aczkolwiek zaznaczyć wypada, że w absolutnej czołówce ogólnie brak uczelni europejskich, a czołowe lokaty dzielą między siebie USA, Wielka Brytania oraz Azja.

Umiejętności techniczne, choć pozostawiają wiele do poprawy, nie powodują, że Polska traci na tle Trójmorza. **Ogólnie państwa tego regionu nie są oceniane w tym aspekcie wysoko, większość krajów uzyskała wyniki w przedziale 20–30 pkt.** Przyczyną takiego stanu rzeczy jest przypuszczalnie dystans zarobkowy między Trójmorzem a państwami zachodnimi. By móc wykazać się umiejętnościami technicznymi, należy mieć dostęp do urządzeń, które są kosztowne. Choć poszczególne regiony Trójmorza nadrabiają dystans, jaki dzieli je do Europy Zachodniej, to wiele z nich jest zacofane technologicznie. Mieszkańcy, nie mając dostępu do nowoczesnych komputerów czy smartfonów, nie mają jak budować kompetencji. Brakuje także odpowiedniej oferty edukacyjnej, kierowanej do mieszkańców mniej zamożnych województw czy powiatów, którzy skończyli już edukację szkolną.

**Słabością Polski w porównaniu z krajami takimi jak Litwa, Łotwa, Estonia czy Słowacja jest słaba znajomość języków obcych.** Młodzi Polacy nie mają problemu w porozumiewaniu się po angielsku, niemiecku, czy w innym języku zachodnim, ale starsi, wychowani w czasach PRL, byli obligatoryjnie uczeni rosyjskiego. **Przypuszczalnym powodem, dla którego Polska traci względem np. południowego sąsiada, są braki językowe Polaków, którzy odebrali wykształcenie we wczesnych latach 90., kiedy PRL już upadł, a III RP nie zdołała jeszcze zbudować odpowiedniego systemu kształcenia.**

<sup>2</sup> Definicja tychże brana jest za Eurostatem: [https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc\\_sk\\_dsk\\_i21\\_esmsip2.htm](https://ec.europa.eu/eurostat/cache/metadata/en/isoc_sk_dsk_i21_esmsip2.htm).



Filar II	
Austria	42,85
Łotwa	41,63
Litwa	41,41
Estonia	40,09
<b>Polska</b>	38,24
Słowacja	37,06
Czechy	34,85
Słowenia	33,85
Chorwacja	32,41
Węgry	13,78
Bułgaria	12,41
Rumunia	8,46

## Filar III – Otoczenie

Nie tylko zasoby ludzkie i kompetencje są ważne na rynku pracy. Istotne jest także szeroko pojęte otoczenie biznesowe, które pomaga lub przeszkadza w prowadzeniu działalności gospodarczej. Nawet jeżeli ograniczyć się do samego procesu rekrutacji i dalszej współpracy z zatrudnionym pracownikiem, do otoczenia zaliczyć można bardzo wiele składowych gospodarki. Wpływ na poszukiwanie pracowników ma obowiązujące prawo, wysokość podatków i składek, sprawność systemu sądowego oraz wiele innych. Uwzględnienie ich wszystkich nadmiernie skomplikowałoby Filar III, dlatego uwzględnia on jedynie dwa wskaźniki.

Koszt pracownika jest szczególnie istotny dla zatrudniającego. W ten wlicza się nie tylko koszt pensji netto, ale także wszystkich danin na rzecz państwa, którymi obłożona jest praca. Z kolei pracownika interesuje wyłącznie pierwszy komponent, tj. kwota, jaką otrzymuje co miesiąc za swoje wysiłki. Jeżeli rozbieżność między pensją netto a kosztem pracodawcy jest znaczna, stanowi to czynnik utrudniający zatrudnienie (dane za rok 2021 pozyskano z Eurostatu).

Dla obu stron związanych umową o pracę jest ważne, by współpraca przebiegała sprawnie, w jak najlepszej atmosferze. Za regulowanie

różnych aspektów życia, w tym relacji na linii pracodawca–pracownik odpowiada system prawny oraz sądowiczy. Skuteczne prawo i wydajne sądy pozwalają tak pracodawcom, jak i pracownikom skutecznie dochodzić swych praw. Determinują one także relacje między przedsiębiorstwami poprzez dostarczenie narzędzia do rozstrzygnięcia sporów. Czas potrzebny do rozstrzygnięcia sporu we wszystkich instancjach w procesach cywilnych wzięto z EU Justice Scoreboard z Eurostatu. Dane nie były jednak kompletne. Dla Austrii dostępne były wyłącznie dane dla pierwszej instancji. Dla Chorwacji dostępne były dwie pierwsze, brak trzeciej, zaś dla Bułgarii znane były jedynie czasy w III instancji. Imputację brakujących wartości wykonano, zestawiając czas dla dostępnych instancji w danym kraju ze średnimi dla danej instancji. Proporcje te następnie porównywano ze średnią dla brakujących instancji. Założeniem było, że w systemie sądowiczym danego kraju wszystkie instancje powinny być podobnie efektywne (lub nie).

## Wyniki

W Filarze III pierwsze miejsce z wynikiem bliskim 96 pkt uzyskała Bułgaria. Wpływ na to mają przede wszystkim niskie koszty pracy. Polska z nieco ponad 87 pkt uplasowała się dopiero na 9. miejscu. Zaznaczyć należy jednak, że różni-

ca między Polską a dziesiątą Słowenią wynosi ok. 7 pkt, podczas gdy różnica między liderem a Polską wynosi niecałe 9 pkt. **Ogólnie rzecz biorąc, polscy pracownicy nie są kosztowni, przynajmniej na tle Europy Zachodniej. Jednocześnie mogą się pochwalić zupełnie przyzwoitymi kompetencjami.** Cechy te sprawiły, że na początku lat 2000, w Polsce (ale także w innych krajach Trójmorza, choć w mniejszym zakresie) powstały liczne centra usług wspólnych. Model biznesowy polegał na oferowaniu zachodnim korporacjom pracownika kompetentnego, ale znacznie tańszego. Z oferty tej skorzystały liczne firmy, przenosząc do Polski działy takie jak księgowość czy HR. Ciągłe konkurowanie ceną jest jednak niemożliwe. **Dystans kompetencyjny do Polski odrabiają tańsze lokalizacje, takie jak Bułgaria czy Rumunia.**

**Polska, jeżeli chce nadal się rozwijać, musi oferować inwestorom lepszą jakość oferowanych usług. Na świecie zawsze znajdzie się tańsza lokalizacja, a przeniesienie się do niej jest jeszcze łatwiejsze w dobie cyfryzacji.**

Polskie sądy od kilku ostatnich lat stanowią oś sporu politycznego. Nie działają najszybciej ani na świecie, ani w regionie Trójmorza. Nie oznacza to jednak, że działają szczególnie opieszale, czego dowodem jest 86 pkt, jakie Polska uzyskała we wskaźniku mierzącym czas do uzyskania prawomocnego wyroku w sprawie cywilnej, we wszystkich instancjach. Wynik ten może jednak ulec znacznej poprawie. **Łącznie, do wyroku potrzeba 649 dni, tj. prawie dwukrotnie dłużej niż w państwach liderujących zestawieniu: Austrii, Estonii i Czech.**

Filar III	
Bułgaria	95,75
Rumunia	94,68
Węgry	92,67
Litwa	91,94
Łotwa	91,14
Estonia	90,63
Czechy	89,41
Słowacja	87,31
<b>Polska</b>	87,13
Słowenia	80,55
Chorwacja	77,75
Austria	61,87



# Wskaźnik Mocy Rynku Pracy

## Wynik końcowy

Łączny wynik we wskaźniku uzyskano ze średniej arytmetycznej ze wszystkich trzech filarów.

Kraj	Wskaźnik	PKB <i>per capita</i> (PPS)
Czechy	58,63	29 600
Estonia	58,40	28 200
Słowacja	57,37	22 000
Litwa	57,03	28 400
Łotwa	56,53	23 000
<b>Polska</b>	54,51	25 000
Słowenia	54,18	29 100
Austria	50,46	38 900
Rumunia	50,33	23 500
Węgry	48,72	24 500
Chorwacja	46,73	22 600
Bułgaria	46,29	17 800

Wyniki państw Trójmorza okazały się zbliżone. Rozpiętość między czołową ósemką wynosi ok. 8 pkt, a między wszystkimi analizowanymi krajami nieco ponad 12 pkt. Zamykające zestawienie Chorwacja i Bułgaria mimo wszystko zyskały ponad 46 pkt. Liderujące Czechy i Estonia nieznacznie przekroczyły poziom 58 pkt.

Zestawienie punktacji we wskaźniku z poziomem PKB *per capita* ważonego PPS (*purchasing power standard*) pokazuje, że kraje Trójmorza są rzeczywiście zbliżone do siebie. PKB *per capita* większości wynosi dwadzieścia kilka tysięcy. Teoretycznie, kraje z najniższym PKB PPS zamykają zestawienie, jednakże niskie PKB nie determinowało automatycznie niskiego miejsca. Przykładem może być Słowacja, która ma drugie najniższe PKB PPS w grupie, a we wskaźniku uzyskała 3. miejsce. Z kolei Austria, która zdecydowanie wyprzedza pozostałe kraje w PKB PPS, znajduje się w dolnej połowie zestawienia.

**Inspiracją dla krajów Trójmorza mogą być Czechy, które podobnie jak Polska, znalazły się po II wojnie światowej w sferze wpływów ZSRR, a następnie, w latach 90., wyzwoliły się z kurateli Moskwy, przeprowadzając udaną transformację gospodarczą. Czesi są zamoż-**

**niejsi od Polaków. Uzyskują także lepsze wyniki w indeksach gospodarczych. Co ważne, są one krajem stosunkowo dużym (jak na Europę). Jest to istotne, gdyż krajem o większym terytorium zarządza się inaczej.** Doświadczenia np. państw bałtyckich w cyfryzacji ciężko przenieść na polski grunt, ponieważ łatwiej wyposażyć w infrastrukturę kraj o mniejszej i mniej zróżnicowanej geograficznie powierzchni.

## Jak wypada Polska?

Polska z wynikiem 54,5 pkt uplasowała się w środku zestawienia, tj. na 6. miejscu. Do jej sił zaliczyć można:

- Dużą liczbę studentów, wynikającą jednakże z dużej liczby mieszkańców;
- Relatywnie do innych państw Trójmorza niewysokie koszty zatrudnienia pracownika, przy solidnych kompetencjach;
- Znaczny odsetek ludzi w wieku produkcyjnym.

Słabości to:

- Zła demografia i starzejące się społeczeństwo;
- Luka kompetencyjna w części społeczeństwa wyedukowanego na początku III RP.



## Rekomendacje

### 1. **Poprawa pozycji Polski może zostać osiągnięta poprzez lepsze wykształcenie i aktywizowanie starszej części społeczeństwa w wieku produkcyjnym, tj. osób 40+.**

W Polsce brak oferty edukacyjnej, np. szkoleń, kursów, czy uniwersytetów trzeciego wieku, kierowanych do tej części społeczeństwa. Grupa ta jest systematycznie pomijana w opracowaniach eksperckich, które zwykle podkreślają konieczność aktywizacji seniorów. Podniesienie kompetencji, zarówno językowych, jak i informatycznych, osób w wieku 40-65 będzie wielką zaletą dla gospodarki. Istotne jest także, by odpowiednią ofertę edukacyjną kierowano do mieszkańców mniej zamożnych powiatów. Tam, gdzie gospodarstwa domowe nie są w stanie pozyskać urządzeń cyfrowych (komputerów, smartfonów etc.), ich dostępność, pozwalającą na zbudowanie odpowiednich kompetencji, powinny zapewnić instytucje państwowe: szkoły czy urzędy pracy.

### 2. **Pozycja Polski powinna ulec poprawie w wyniku przyływu uchodźców z Ukrainy i ich dobre zintegrowanie w społeczeństwie.**

Pomoże to także rozwiązać, przynajmniej w części, problemy demograficzne, które są wielką bolączką Polski. Niestety, nie są one możliwe do szybkiego naprawienia. Polski rząd może jedynie koncentrować się na uczynieniu z Polski kraju bezpiecznego, przyjaznego rodzicom. Można wyjść im naprzeciw, zwiększając – najlepiej poprzez redukcję ograniczeń podażowych – dostępność żłobków, mieszkań, a także dostosowując godziny pracy urzędów (lub informatyzując je) tak, by rodzice mogli załatwić sprawy urzędowe, a także wizyty w bankach itd., bez konieczności brania urlopu w pracy. Absurdem jest sytuacja,

w której godziny pracy urzędów, banków oraz innych tego typu instytucji są takie same, jak godziny pracy całego społeczeństwa, przez co przeciętny obywatel, by załatwić sprawę urzędową, musi brać wolne w pracy.

### 3. **Polska może wzmocnić swoje wyniki we Wskaźniku Mocy Rynku pracy w wyniku istotnego zwiększenia wydajności wymiaru sprawiedliwości.**

Polski wymiar sprawiedliwości to wciąż archaiczna biurokracja. Mimo że pandemia wymusiła częściową cyfryzację (rozprawy internetowe), cyfryzacja ta stanowiła obciążenie na sądowej biurokracji. W efekcie np. średni czas trwania postępowań sądowych w I instancji w trakcie pandemii zamiast skracać się, wydłużył się (w 2021 r. wynosił już ponad 7 miesięcy.). Warsaw Enterprise Institute w raporcie „Transformacja cyfrowa polskich sądów” zaproponował szczegółowe rozwiązania w zakresie poprawnej digitalizacji sądownictwa.

### 4. **Polska nie osiągnie poprawy na rynku pracy w wyniku prowadzenia socjalnych polityk pronatalistycznych. Potencjalnymi oszczędnościami socjalnymi można sfinansować konieczne reformy oraz obniżki podatków.**

Z naszego wskaźnika – ale też z ogólnodostępnych, dobrze ugruntowanych badań empirycznych – wynika, że polityki pronatalistyczne oparte o państwowe rozdawnictwo nie zmieniają w istotnym zakresie stopy dzietności w społeczeństwie. Ich koszt najczęściej przekracza potencjalne korzyści. Likwidacja przynajmniej części wprowadzonych w ostatnich latach rozwiązań socjalnych w Polsce wygenerowałaby oszczędności, które można przeznaczyć na inwestycje w innych dziedzinach albo po prostu pozostawić je w rękach podatników. To z pewnością zwiększy żywotność gospodarki, a co za tym idzie – moc rynku pracy.

## Metodologia

Rozbudowane wskaźniki takie jak Global Competitiveness Index dostarczają bardzo wielu informacji na temat danej gospodarki. Ta zaleta bywa jednak wadą. Wskaźnik staje się skomplikowany. Trudno jest go dobrze zrozumieć i zinterpretować. Poszczególne jego elementy bywają ze sobą mocno skorelowane, przez co wcale nie wyjaśniają wiele więcej zmienności danego zjawiska, niż wyjaśniłby dużo prostszy indeks. Czasem zdarzają się błędy metodyczne, takie jak wyjaśnianie danego zjawiska nim samym. W GCI wagi nadawane poszczególnym filarom zmieniają się w zależności od stopnia rozwoju gospodarki mierzonego... PKB. Nawiasem mówiąc, właśnie m.in. z powodu wad strukturalnych zaprzestano wydawania znanego indeksu Banku Światowego „Doing Business”.

Prostota indeksu nie oznacza, że jest on gorszy od rozbudowanego. Przełomowym okazał się Human Development Index (HDI), który składa się zaledwie z trzech zmiennych. Proste indeksy często dostatecznie dobrze omawiają dane zjawisko. Jednocześnie unikają wielu wyżej wymienionych problemów strukturalno-metodycznych. Polskim przykładem prostego wskaźnika mierzącego poziom rozwoju gospodarczego poszczególnych krajów jest chociażby Indeks Odpowiedzialnego Rozwoju. W momencie powstania w 2019 r. składał się on z 3 filarów i 8 wskaźników.

Wskaźnik Mocy Rynku nie jest jednak miernikiem rozwoju. Jego zakres tematyczny jest dużo węższy i obejmuje wyłącznie kwestie perspektyw firm na pozyskanie pracowników. Z tego właśnie powodu budowanie dużego, skomplikowanego wskaźnika, miałyby się z celem. Próba stworzenia takowego byłaby też kłopotliwa z uwagi na dostępność danych. Nasz wskaźnik skonstruowaliśmy z 10 współczyn-

ników pogrupowanych w 3 filary. Wszystkie dane są możliwie aktualne i pozyskiwane z baz Eurostatu. Charakter wskaźników sprawia, że w każdym przypadku można jasno określić sposób kształtowania się pożądaných wartości – im więcej (albo im mniej), tym lepiej, co przekłada się na wyższy wynik punktowy. Pozwala to uniknąć sytuacji, w której wskaźnik posiada poziom optymalny, od którego odchylenia w obie strony są niepożądane. Indeksy bazujące na takich wskaźnikach wymagają precyzyjnego ustalenia optymalnego poziomu danego zjawiska, co może okazać się niemożliwe.

Wskaźnik Mocy Rynku Pracy normalizowany jest do poziomu 0–100. Maksymalne i minimalne wartości każdej zmiennejbrane są jednak ze zbioru wszystkich krajów Unii Europejskiej. W przeciwnym wypadku, wartość 0 automatycznie przypadałaby krajowi o najgorszym wyniku w danym obszarze, a 100 o najlepszym. Jeżeli cały wskaźnik byłby słabo zróżnicowany w krajach Trójmorza, wówczas niewielkie różnice powodowałyby znaczące zmiany w punktacji. Przykładem może być np. stopa dzietności, która w omawianym regionie waha się między 1,4 a 1,8. Uwzględnienie w normalizacji minimów i maksimów unijnych powoduje przesunięcie granic przedziału do, odpowiednio, 1,13 i 1,83, co przekłada się na punktację w tym wskaźniku między 38 a 96 dla analizowanych krajów, zamiast 0–100. Pomaga to zróżnicować kraje Trójmorza na skali, gdyż wiele wyników w poszczególnych wskaźnikach jest zbliżonych. Zrezygnowano z uwzględniania w krańcowych wartościach krajów spoza UE, gdyż wymagałoby to skorzystania z bazy innej niż Eurostat. Między różnymi bazami mogą występować rozbieżności na poziomie gromadzenia danych, co miałoby przełożenie na transparentność i obiektywność indeksu. Nie zdecydowano się także na ustalenie arbitralnych maksimów i minimów, gdyż poziomy te byłyby przynajmniej częściowo subiektywne, przez co mogłyby zostać zakwestionowane.

**Autorka składu:  
Anna Śleszyńska**

**Zdjęcia: Canva.com, Unsplash.com**

**Użyto czcionek:  
Poppins, Archivo Narrow, Staatliches**



**Warsaw Enterprise Institute  
Al. Jerozolimskie 30/7  
00-024 Warszawa**