

Marcin Kawalec

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Doktorant, rok III, Wydział Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych

Elastyczność rynku pracy w Polsce w świetle teorii optymalnych obszarów walutowych

Wstęp

Elastyczność rynku pracy, w ogólnym ujęciu rozumiana jest jako zdolność rynku pracy do płynnego dostosowania się do zmieniających się warunków. Ważną rolę pełnią tu zarówno zmiany w poziomie płac i wydajności pracy, czyli strona popytowa rynku pracy jak i elastyczność wynagrodzeń, czyli strona podażowa. Sprawne funkcjonowanie rynku pracy i jego elastyczność uzależniona jest zatem od zdolności rynku do szybkiego reagowania popytu na pracę oraz podaży pracy na zachodzące w gospodarce zmiany [Kryńska 2001, Ostoj 2006].

W kontekście teorii optymalnych obszarów walutowych dodatkowo wzrasta rola elastyczności rynku pracy. Zgodnie z tą teorią, elastyczność rynków pracy ma stanowić substytut elastyczności kursów walutowych w przypadku amortyzowania szoków powstałych w unii walutowej [Borowiec 2011, s. 288]. Zdaniem prekursora tej teorii, R. Mundella [1961] wewnątrz każdego obszaru walutowego rynek pracy powinien wykazywać wysoki stopień elastyczności, m.in. w zakresie mobilności czynników produkcji, gdyż w takich warunkach nie będzie potrzeby dostosowywania kursu walutowego, a co za tym idzie, możliwe będzie jego usztywnienie niezbędne do przyjęcia wspólnej waluty.

Wstępna analiza dotychczasowych badań nad elastycznością polskiego rynku pracy dostarcza umiarkowanie pozytywnych dla Polski wniosków. M. Jadamus-Hacura i K. Melich-Iwanek [2015, s. 46] w rezultacie swoich badań przedstawiły konkluzję, że „Polska w całym badanym okresie (2002-2012) znajdowała się w grupie o średniej elastyczności rynku pracy”. Warto również zauważyć, iż z tych badań wynika również wniosek, że otwartość polskiej gospodarki wzrastała w badanym okresie, o czym ma świadczyć rosnąca pozycja w rankingu zaproponowanym przez powyższe autorki. Badania te dostarczają analogicznych wniosków jak zaprezentowane wcześniej przez A. Ertman [2011, s. 59-62] dla których stanowią niejako uzupełnienie.

Podobnych wniosków dostarcza najnowszy raport przygotowany przez Forum Odpowiedzialnego Rozwoju „Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2018”. Wynika z niego, że Polska zajmuje dopiero 30 miejsce na 41 badanych krajów Unii Europejskiej i OECD. Warto tu jednak zauważyć, iż badanie to przeprowadzane zostało w zakresie elastyczności umów o pracę, a więc wybranego aspektu elastyczności rynku pracy [Indeks ... 2018].

Celem niniejszej pracy jest analiza aktualnego poziomu elastyczności rynku pracy w Polsce, w szczególności w kontekście kryteriów teorii optymalnych obszarów walutowych. Pozwoli to na ocenę, czy warunek optymalności jest spełniony, a więc czy elastyczny rynek pracy może stanowić skuteczną alternatywę dla elastyczności kursu walutowego w dostosowaniach makroekonomicznych, a tym samym czy usztywnienie kursu walutowego w przypadku Polski będzie dla niej wskazane.

W niniejszej publikacji zaprezentowane zostaną najważniejsze zagadnienia dotyczące elastyczności rynku pracy oraz przedstawiona zostanie jego rola w stabilizacji gospodarki w świetle teorii optymalnych obszarów walutowych. Następnie poddane analizie zostaną ogólnodostępne dane statystyczne Eurostatu dotyczące wybranych aspektów rynku pracy w Polsce z odniesieniem ich do sytuacji w Unii Europejskiej i strefie euro. Kończącym elementem będzie zaprezentowanie wniosków z przeprowadzonych badań.

1. Elastyczność rynku pracy

Elastyczność rynku pracy to jeden z istotnych problemów zarówno teorii, jak i polityki rynku pracy. W najprostszym ujęciu jest to łatwość przystosowania się rynku pracy do zmieniających się warunków gospodarczych. Na rynku elastycznym pracownicy bez trudu mogą znaleźć pracę, zaś pracodawcy bez problemu mogą zwolnić zbędnych pracowników [Jadamus-Hacura, Melich-Iwanek 2015, s. 37]. Jak już wspomniano we wstępie, istotną rolę pełnią tu zarówno zmiany w poziomie płac i wydajności pracy czyli strona popytowa rynku pracy jak i elastyczność wynagrodzeń, czyli strona podaźowa [Kryńska 2001, Ostoj 2006].

Problem elastyczności rynku pracy rozważany w ujęciu makroekonomicznym interpretowany jest jako mechanizm osiągania równowagi na rynku pracy podlegającym negatywnym efektom szoków gospodarczych. Im bardziej elastyczny rynek, tym szybsze powinno być dojście do poziomu równowagi [Kwiatkowski 2003, s. 20].

Elastyczność rynku pracy pojmowana jest w literaturze jako składowa kilku elementów, takich jak: elastyczność zatrudnienia, czasu pracy, płac czy podaży pracy [Jadamus-Hacura, Melich-Iwanek 2015, s. 38].

Elastyczność zatrudnienia, bądź też elastyczność popytu na pracę to dostosowania ilościowe (numeryczne), a więc możliwość ze strony pracodawców na dostosowanie poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie (również podmiocie sektora publicznego) do pożądanego poziomu w zależności od bieżącej sytuacji otoczenia wewnętrznego i zewnętrznego. W kontekście elastyczności popytu na pracę znaczenia nabierają również „nietypowe” formy zatrudnienia dające pracodawcy większą swobodę. Do takich elastycznych form zatrudnienia, jak wskazuje literatura zaliczyć można m.in. kontrakty dotyczące konkretnego zadania, zatrudnienie na niepełny etat bądź na czas określony, praca dorywcza, zdalna, na wezwanie, dzielenie się pracą lub telepraca [Kwiatkowski 2003, s. 20; Skórska 2007, s. 141].

Cechą elastyczności czasu pracy jest odejście od standardowego, pełnowymiarowego czasu pracy w kierunku form dających możliwość pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy, indywidualnego, ruchomego czasu pracy w ciągu dnia, tygodnia, itp [Kwiatkowski 2003, s. 21; Skórska 2007, s. 137]. Jak zauważa I. Ostoj [2006, s. 179-180] kwestie elastyczności zatrudnienia i elastyczności czasu pracy są ze sobą ściśle powiązane. Stosowanie elastycznych form organizacji pracy powinno dawać możliwość m.in. elastycznego rozliczania czasu pracy np. w okresie kilku miesięcy, co pozwoliłoby na zwiększenie zaangażowania pracowników w czasie wzmożonego zapotrzebowania ze strony pracodawcy i jednocześnie elastycznego rozliczania godzin nadliczbowych w okresie gdy to zapotrzebowania jest mniejsze.

Istotą elastyczności płac jest możliwość ich dostosowania do zmieniających się warunków na rynku pracy, zmian rentowności przedsiębiorstwa czy też zmian efektywności, wydajności pracy pracownika. Ten element elastyczności rynku pracy w dużej mierze uzależniony jest m.in od siły związków zawodowych, które z reguły zainteresowane są sztywnością płac, lub też ingerencji państwa na rynku pracy w zakresie ustalania płacy minimalnej [Kwiatkowski 2003, s. 21].

W przypadku elastyczności podaży pracy ważną rolę odgrywa wrażliwość podaży na zmianę jej determinant takich jak płace czy struktura popytu na pracę, rozumiana również jako mobilność siły roboczej, zdolność do przystosowania się podaży pracy do zmian w popycie na pracę. Jednym z przejawów wrażliwości podaży pracy na zmiany na rynku są dostosowania w zakresie aktywności zawodowej ludności. W tym kontekście mobilność siły roboczej

przedstawiana jest w literaturze jako mobilność zawodowa i kwalifikacyjna, międzyzakładowa oraz przestrzenna [Kwiatkowski 2003, s. 21].

Mobilność zawodowa i kwalifikacyjna dotyczy przede wszystkim w gotowości do zmiany zawodu lub uzupełnienia kwalifikacji co wynika z potrzeb rozwijającej się gospodarki. Mobilność międzyzakładowa wiąże się ze skłonnością do zmiany miejsca zatrudnienia, co powinno wynikać z mechanizmu rynkowego. W kontekście niniejszej pracy najbardziej istotna będzie mobilność przestrzenna wewnętrzna i zewnętrzna, czyli skłonność do zmiany regionu zamieszkania na taki, który dalej lepsze perspektywy zatrudnienia, odpowiednio w obrębie kraju bądź za granicą [Ostoj 2006, s. 180-182].

Jak można zauważyć, elastyczność rynku pracy jest pojęciem dość pojemnym i składa się na nią kilka elementów cząstkowych, które mogą się wzajemnie substytuować bądź uzupełniać [Ostoj 2006, s. 182]. Analizując zagadnienie elastyczności rynku pracy należy również pamiętać, że dostosowania te, w zależności od przyjętej składowej i sytuacji gospodarczej, mogą przebiegać w dwóch kierunkach. Mogą one prowadzić np. zarówno do zwiększenia jak i zmniejszenia zatrudnienia bądź wynagrodzenia. Jak wskazuje praktyka więcej problemów może stworzyć dążenie do redukcji zatrudnienia bądź stawki płacy. Wiąże się to z koniecznością uwzględniania w decyzjach pracodawcy obowiązujących przepisów dotyczących prawnej ochrony zatrudnienia [Hajn 2003, s. 51]. W tym przypadku dużą rolę odgrywa polityka państwa w zakresie realizacji koncepcji *flexicurity*, a więc zachowania równowagi pomiędzy wspieraniem elastycznego rynku pracy a ochroną zatrudnienia i zabezpieczeniem społecznym [Wiśniewski 2004, s. 294-295; Kucharski 2012, s. 38].

2. Teoria optymalnych obszarów walutowych

Teoria optymalnych obszarów walutowych zakłada, iż krajowi opłaca się zrezygnować z posiadania własnej waluty tylko wtedy, gdy korzyści wynikające z wyeliminowania kosztów transakcyjnych powiązanych z wymianą walut w handlu międzynarodowym będą wyższe aniżeli koszty związane z brakiem samodzielności w prowadzeniu polityki pieniężnej i kursowej w przypadku zamiany waluty krajowej na wspólną [Kawalec 2014, s. 47].

Przez pojęcie „obszaru walutowego” należy rozumieć grupę regionów lub krajów w ramach których funkcjonuje jedna waluta bądź różne w pełni wymienne waluty o stałych kursach wymiennych pomiędzy sobą. Z kolei termin „optymalny” odnosi się do założenia, iż obszar walutowy musi spełnić określone cele oraz sformułowane są warunki ich spełnienia. Literatura przedmiotu nie definiuje jednego teoretycznego, w pełni spójnego modelu

optymalnego obszaru walutowego [Bukowski 2007, s. 25], zaś R. McKinnon [1963, s. 717] pisze, iż: „Idea optymalności jest skomplikowana i trudna do precyzyjnego określenia ilościowego, co powoduje, że nie wydaje się, aby można było ją ująć w logicznie uporządkowany model”.

Jednakże istnieje wiele teorii wzajemnie się uzupełniających, które w oparciu o częściowe rozwiązania modelowe, podejmują próbę wyjaśnienia kwestii celów, warunków a także mechanizmów dostosowawczych w ramach teorii optymalnych obszarów walutowych. Powyższe zagadnienie oraz kwestię unii monetarnej podejmowali w latach '50 w swych pracach J.E Meade [1957, s. 379-396] oraz T. Scitovsky [1958]. Jednakże pionierski, a zarazem największy wkład w określenie oraz rozwój teorii optymalnych obszarów walutowych wniósł R. Mundell [1961, s. 657-665]. Kluczowe dla teorii optymalności stanowią również uzupełnienia zaproponowane przez McKinnona [1963] oraz Kenena [1969].

Zdaniem R. Mundella utworzenie optymalnego obszaru walutowego wymaga spełnienia warunku wysokiej elastyczności rynków pracy, zaś zdaniem McKinnona oraz Kenena istotna jest również kwestia, odpowiednio, otwartości gospodarki oraz zróżnicowania struktury produkcji.

Istotą kryteriów Mundella jest sprawność funkcjonowania alternatywnych wobec kursu walutowego i niezależności banku centralnego mechanizmów dostosowawczych w przypadku wystąpienia asymetrycznych szoków makroekonomicznych, wynikających głównie z braku synchronizacji cykli koniunkturalnych. Jest to zatem podejście, polegające na założeniu konieczności utworzenia unii walutowej i stosowaniu odpowiednich narzędzi absorbujących skutki ewentualnych szoków (ex post). Z kolei podejście McKinnona oraz Kenena do kwestii optymalnych obszarów walutowych skupia się na przeciwdziałaniu pojawieniu się asymetrii w cyklach koniunkturalnych oraz zmniejszeniu prawdopodobieństwa ich powstania (ex ante) [Kawalec 2015, s. 182-183].

Elastyczność rynków pracy stanowi substytut elastyczności kursów walutowych w przypadku amortyzowania szoków powstałych w unii walutowej. Uzasadniając swoje stanowisko, Mundell [1961] analizuje skutki szoków popytowych w dwóch modelowych gospodarkach zakładając, że oba państwa charakteryzują się pełnym zatrudnieniem, równowagą bilansu płatniczego oraz sztywnością płac i spadkiem cen w krótkim okresie. Ponadto rozpatruje to w dwóch sytuacjach: państw posługujących się różną walutą oraz państw ze wspólną walutą. Z jego analiz wynika, że dostosowania rynkowe w przypadku państw z

różnymi walutami powinny nastąpić poprzez zmianę kursu walutowego, zaś w państwach ze wspólną walutą, zgodnie z modelem AS-AD poprzez migrację siły roboczej [Sum 2011, s. 137].

Mobilność siły roboczej oznacza zdolność do jej migracji z kraju obciążonego skutkami asymetrycznego szoku do krajów o lepszej sytuacji gospodarczej (mobilność przestrzenna). Wysoki poziom migracji siły roboczej jest mechanizmem usprawniającym funkcjonowanie cenowo-płacowych dostosowań. Pozwala krajom o mało elastycznych rynkach pracy (wolne dostosowanie płac lub sztywne płace zgodnie z założeniem Mundella) na szybsze złagodzenie efektów szoków makroekonomicznych oraz szybszy powrót gospodarki do stanu równowagi [Borowiec 2011, s. 288-290].

Na podstawie rozważań Mundella można wysnuć wniosek, że region w obrębie którego czynniki produkcji są mobilne jest optymalnym obszarem walutowym, zatem kursy elastyczne rekomendowane są dla kraju o niskim poziomie mobilności czynników produkcji [Sum 2011 s. 137].

Idąc dalej i uchylając założenie Mundella o sztywności płac można również uwzględnić dostosowanie za pomocą zmian w poziomie płac [Sum 2011]. Wysoki poziom elastyczności (giętkości) płac ma na celu obniżenie kosztów pracy w państwie, które zostało dotknięte asymetrycznym szokiem, co w relatywnie krótkim czasie umożliwi zwiększenie eksportu, produkcji oraz zatrudnienia. Konieczny jest przy tym sprawnie funkcjonujący rynek pracy oraz szybko reagujące na zmiany przedsiębiorstwa. Istotna jest tu zatem rola oraz wpływ związków zawodowych, które powinny ograniczać maksymalizowanie swojej użyteczności wynikającej zarówno z wysokiego poziomu płac realnych jak i wysokiego poziomu zatrudnienia ich członków. Przekłada się to zatem na politykę władz centralnych odnośnie ustalania (bądź nie) płac minimalnych czy też wspierania elastycznych form zatrudnienia lub tzw. „umów śmieciowych” czyli umów niepodlegających prawu pracy [Borowiec 2011, s. 288].

Pomimo, iż teoria (model AS-AD) oraz praktyka dają możliwość dostosowań zarówno kanałem podażowym (mobilność siły roboczej) jaki i popytowym (elastyczność płac), to jak wskazuje literatura [Sum 2011, s. 137-138], dostosowanie za pomocą migracji siły roboczej jest dla gospodarki korzystniejsze, ponieważ ogranicza ryzyko szkodliwych zmian w cenach i dochodach w państwach jednolitego obszaru walutowego.

McKinnon analizując zagadnienie otwartości gospodarki odniósł się do skali korzyści wynikających z redukcji kosztów transakcyjnych w handlu międzynarodowym. Wysoki poziom zależności w handlu zagranicznym ma także prowadzić do synchronizacji cykli

koniunkturalnych, które z kolei mają ograniczyć prawdopodobieństwo wystąpienia szoków asymetrycznych, a także wpłynąć na redukcję kosztów wynikających z prowadzenia wspólnej polityki pieniężnej [McKinnon 1963].

Sformułowane przez McKinnona [1963] kryterium otwartości gospodarki definiowane jest jako stosunek dóbr wymienialnych do niewymienialnych w produkcji i konsumpcji w danym kraju [Sum 2011, s. 138]. Można spotkać się w literaturze z interpretacją tego kryterium jako relacja obrotów handlowych (dobra wymienialne, handlowe) do PKB (dobra niewymienialne, niehandlowe) [Kawalec 2015, s. 187; Kielec, Miłaszkiwicz 2016, s. 35]. McKinnon w rezultacie swoich analiz konkluduje, że wraz ze wzrostem poziomu otwartości gospodarki maleje rola kursu walutowego w przywracaniu równowagi zewnętrznej, zaś wzrasta jego negatywne oddziaływanie na stabilność cen. Generalna istota zaproponowanego przez McKinnona kryterium optymalności sprowadza się do stwierdzenia, że im wyższy jest poziom otwartości gospodarki, tym większe są korzyści z utworzenia wspólnego obszaru walutowego [Sum 2011, s. 138-141].

Kenen z kolei uzupełnia teorię optymalnych obszarów walutowych o kryterium dywersyfikacji struktury produkcji. Wysoki poziom zróżnicowania niweluje prawdopodobieństwo pojawienia się szoków asymetrycznych. Zakładając, iż poszczególne państwa specjalizują się w produkcji określonego dobra, wówczas w przypadku ograniczenia popytu na dane dobro wywołałoby to reakcję tylko w jednym kraju. Inny jest przypadek kiedy kraje charakteryzują się dywersyfikacją produkcji, w tym przeznaczonej na eksport. W takiej sytuacji spadek zapotrzebowania na określone dobro dotknie wszystkie kraje równomiernie, co ogranicza ryzyko asymetrii i umożliwia podjęcie jednolitych działań antykrzysowych [Kenen 1969].

Z rozważań Kenena można również wywnioskować, że unia walutowa powinna być tworzona przez kraje o zróżnicowanej strukturze produkcji, gdyż gospodarka o większej dywersyfikacji produkcji w mniejszym stopniu posługuje się kursem walutowym jako narzędziem poprawy *terms of trade*, niż gospodarka o niższym poziomie dywersyfikacji [Sum 2011, s. 141].

Należy również pamiętać, iż powyższa teoria wielokrotnie została poddana krytyce i uzupełnieniom. Główne zarzuty krytyków związane były przede wszystkim z brakiem jednoznacznej interpretacji proponowanych kryteriów oraz trudnością z ich kwantyfikacją. Jak zauważa K. Sum [2011, s. 135] polemika ta składa się z trzech głównych nurtów:

- 1) „nowa” teoria optymalnych obszarów walutowych – jej prekursorem był J. Ingram [1969, s. 95-100]. Jego zdaniem istotnym kryterium optymalności powinna również być integracja rynków finansowych oraz integracja fiskalna;
- 2) teoria kosztów i korzyści – porównawcze ujęcie teorii optymalnych obszarów walutowych z lat '70 obejmujące analizę kosztów i korzyści z integracji walutowej, zaproponowane m.in. przez H.G. Grubela [1970]. Zagadnienie rozwijane było również przez P. Krugmana [Krugman, Obstfeld 2000] i G. Tchoraka [2010];
- 3) endogeniczność kryteriów optymalnych obszarów walutowych – koncepcja z lat '90, wskazująca na możliwość spełnienia kryteriów konwergencji *ex post*. Do najważniejszych przedstawicieli tego nurtu teorii należy zaliczyć autorów takich jak: Frankel i Rose [1996], Bayoumi i Eichengreen [1997] czy Corsetti [2008].

Jak można zauważyć, teoria optymalnych obszarów walutowych nie jest jednolitą koncepcją i podlega stałej ewolucji. Składa się na nią kilka modeli cząstkowych. Jako główne kryteria optymalności przyjmowane są: mobilność czynników produkcji, elastyczność płac i cen, otwartość gospodarki i dywersyfikacja produkcji. Ponadto na podstawie wielu polemik przyjmowane są dodatkowe kryteria optymalności.

Analiza powyższych koncepcji pozwala na sformułowanie różnych kryteriów optymalności, mogących stanowić uzupełnienie analizowanego w tej pracy kryterium elastyczności rynku pracy, a także stanowić podstawę do dalszych badań.

3. Analiza elastyczności rynku pracy w Polsce

Elastyczność podaży pracy

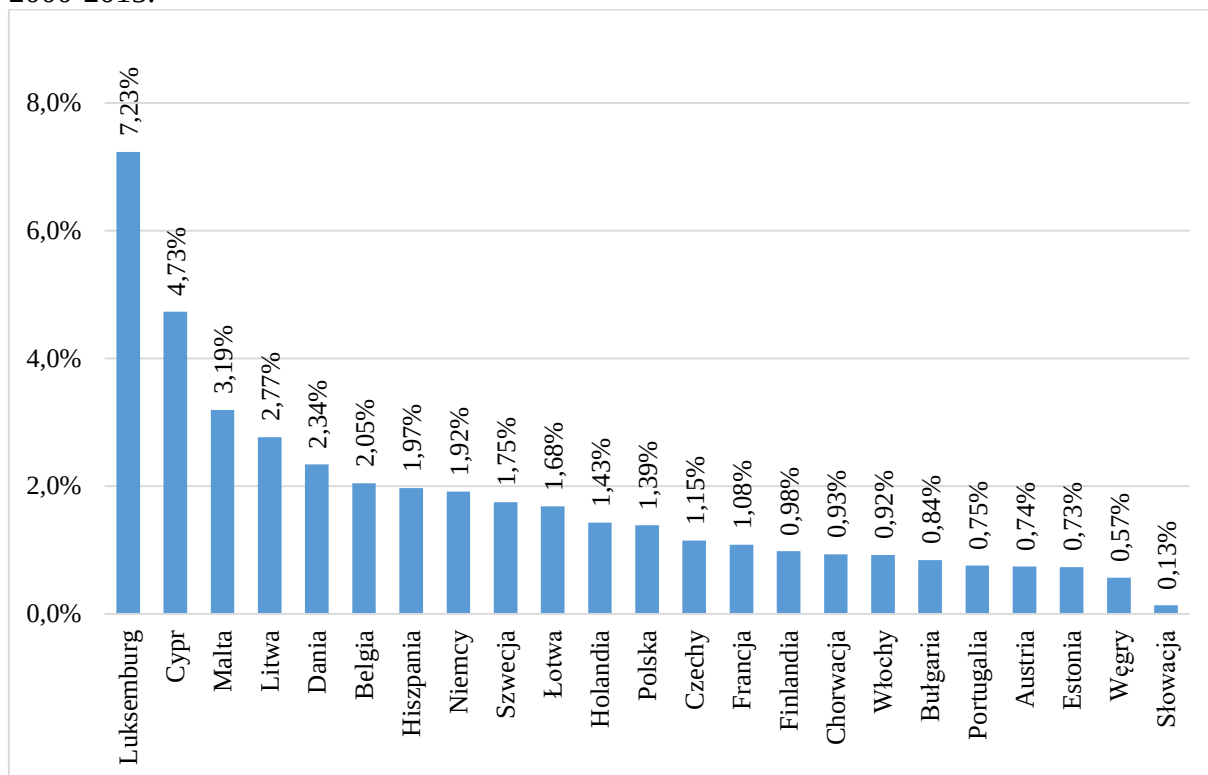
Elastyczność podaży pracy danego kraju, przyjęta jest jako jej mobilność przestrzenna, czyli skłonność do przemieszczania się potencjalnych pracowników poza granice kraju. Dla celów niniejszych analiz miernikiem skłonności do migracji definiującym mobilność siły roboczej w danym państwie będzie stosunek łącznej wielkości migracji (suma emigracji oraz imigracji) osób w wieku produkcyjnym 15-64 lata do łącznej liczby ludności w danym kraju w wieku produkcyjnym 15-64 lata, wyrażona w procentach. Zasadniczo im wyższa wartość wskaźnika, tym większa skłonność do migracji i większa możliwość dostosowania gospodarki po szoku makroekonomicznym. Wyniki pomiaru przedstawia rysunek 1.

Na podstawie przeprowadzonych analiz zauważyć można, że państwa Unii Europejskiej cechują się bardzo dużym zróżnicowaniem w poziomie mobilności siły roboczej. Ponad 55-

krotnie wyższa mobilność w Luksemburgu (7,23%) niż w Słowacji (0,13%). Polska charakteryzuje się umiarkowanym poziomem mobilności siły roboczej (1,39%), zaś w ostatnich latach (2009-2015) otrzymuje się na relatywnie stałym poziomie (rysunek 2).

Dokonując oceny wskaźnika tego elementu rynku pracy dla Polski, nie można jednoznacznie stwierdzić, że mobilność siły roboczej będzie skuteczną alternatywą dla kursu walutowego. W tej sytuacji, wskazane będzie poszukiwanie dodatkowych obszarów sprzyjających elastyczności rynku pracy.

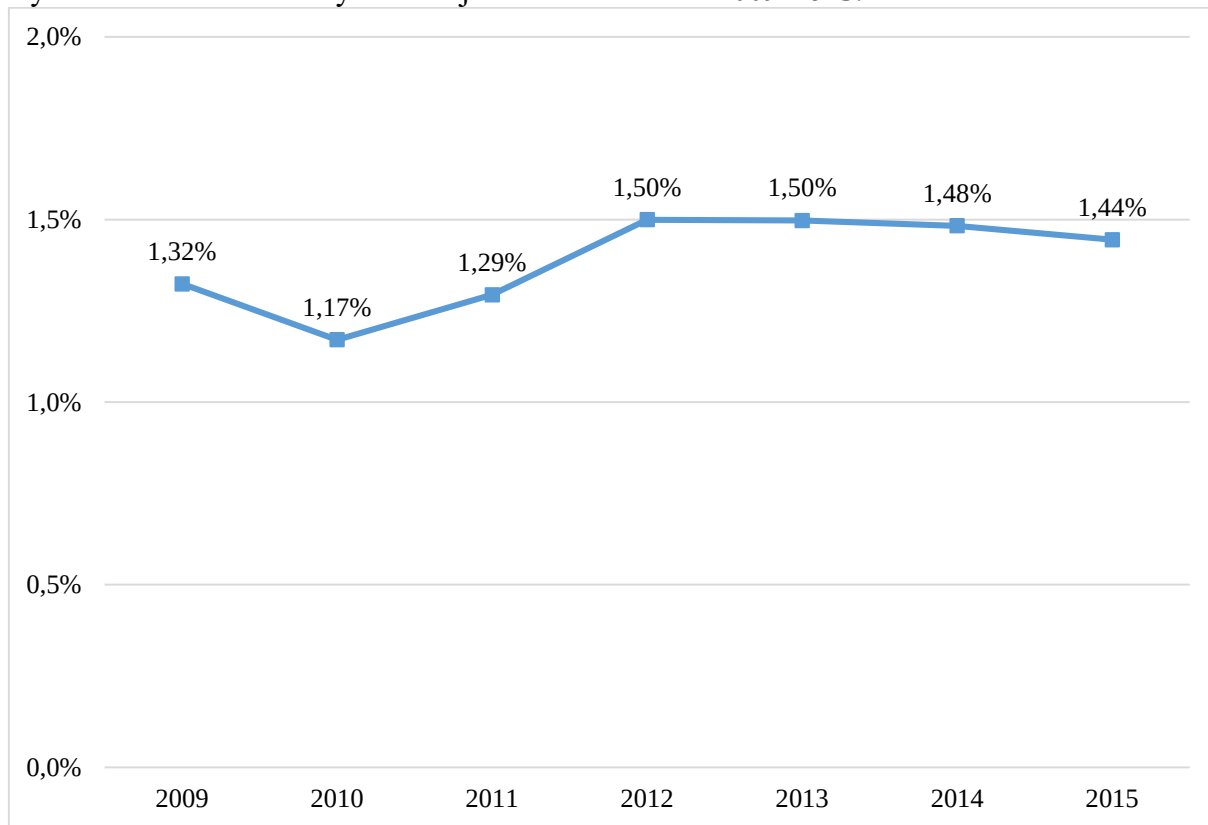
Rysunek 1. Mobilność siły roboczej w państwach Unii Europejskiej*. Wartość średnia dla lat 2000-2015.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

*Brak danych dla Irlandii, Grecji, Rumunii, Słowenii, Wielkiej Brytanii

Rysunek 2. Mobilność siły roboczej w Polsce w latach 2009-2015.

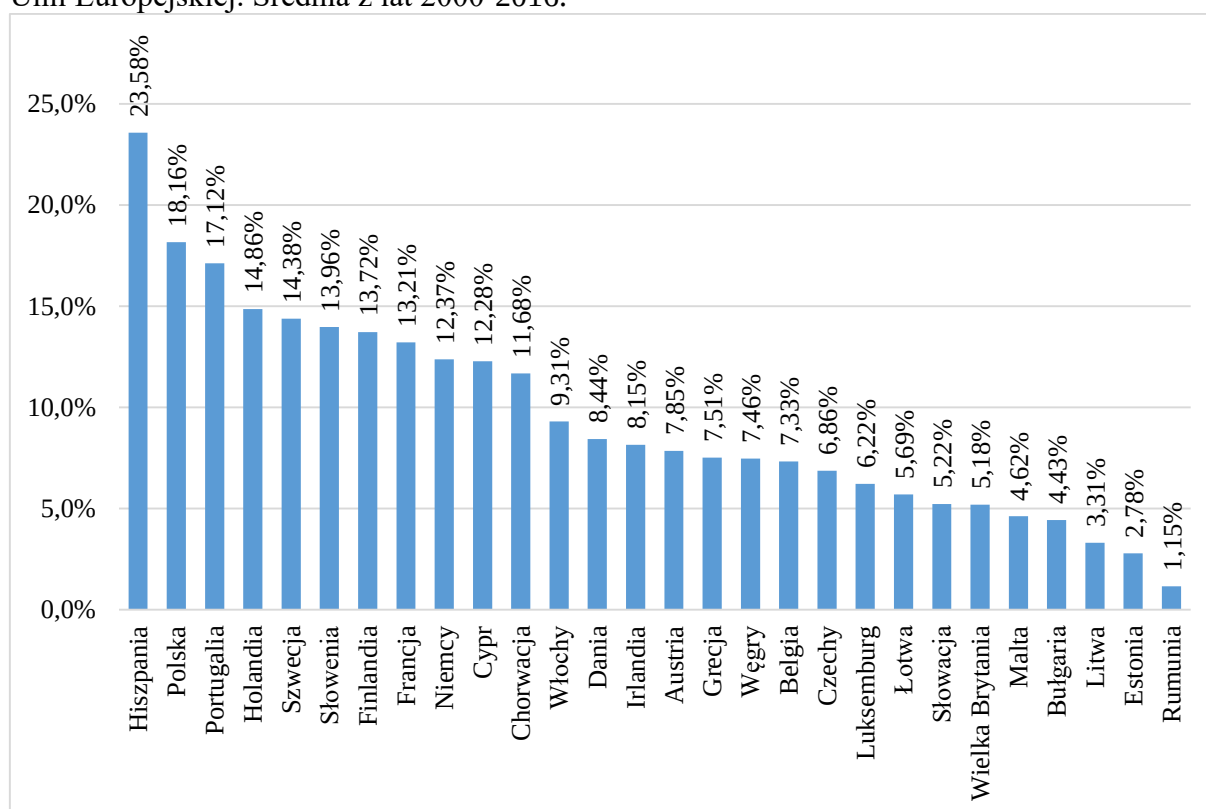


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Elastyczność zatrudnienia i czasu pracy

Jak już wcześniej wspomniano, kwestie elastyczności zatrudnienia i elastyczności czasu pracy są ze sobą ściśle powiązane. Zarówno możliwość tymczasowego zatrudniania pracowników jak i umożliwienie pracy w niepełnym wymiarze czasu pracy pozwala na bardziej efektywne dostosowanie wielkości bieżącego zatrudnienia do zmieniających się warunków na rynku pracy. Jako wskaźnik elastyczności tych elementów rynku pracy zaproponowano procentowy udział zatrudnionych na umowę na czas określony oraz procentowy udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy, w obu przypadkach, w liczbie zatrudnionych ogółem. Wysoka wartość tych wskaźników powinna sprzyjać elastyczności rynku pracy.

Rysunek 3. Średni udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w państwach Unii Europejskiej. Średnia z lat 2000-2016.

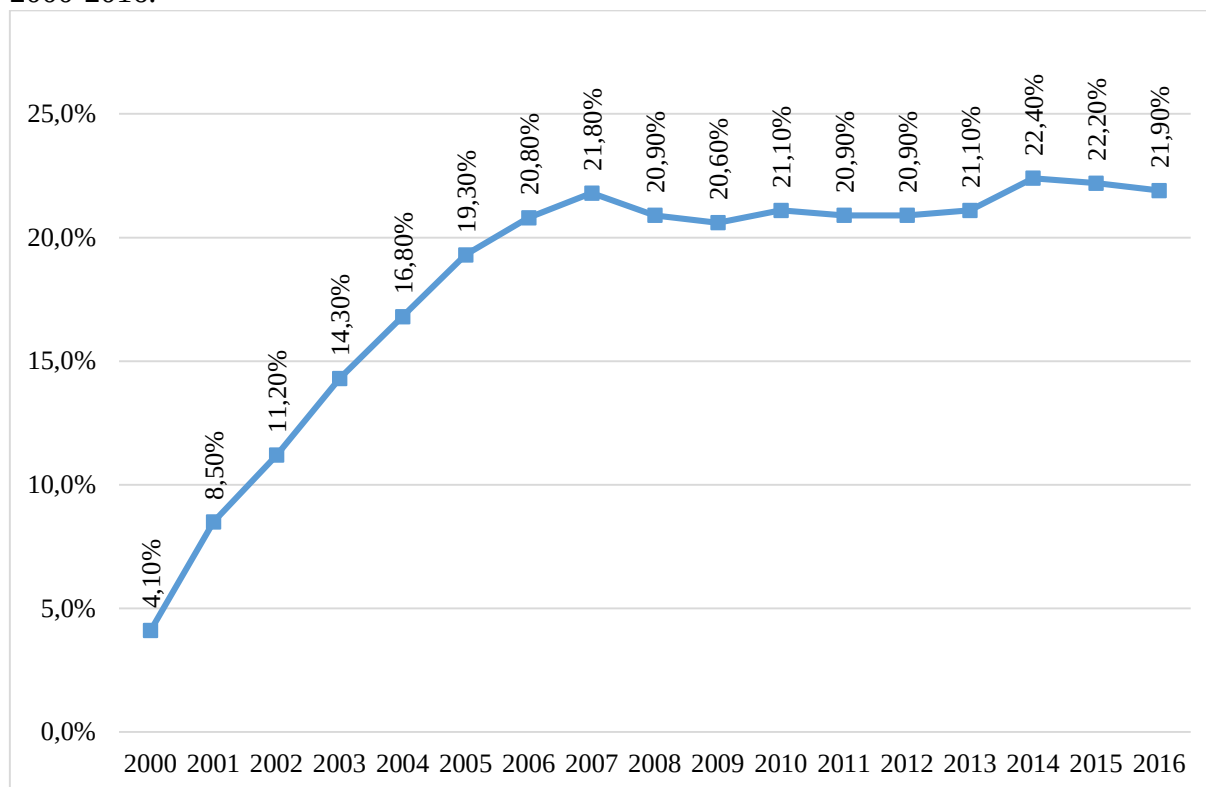


Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Biorąc pod uwagę elastyczność zatrudnienia, zauważyć można duże zróżnicowanie pomiędzy wskaźnikami w różnych krajach (rysunek 3), o czym świadczy ponad 20-krotna różnica między Hiszpanią (23,58%) a Rumunią (1,15%). W przypadku Polski wartość tego wskaźnika (18,2%) plasuje ją na drugim miejscu, zaraz za Hiszpanią (23,58%). Ponadto, na podstawie danych przedstawionych na rysunku 4 zauważyć można, że wskaźnik ten dla Polski

w badanym okresie wzrósł ponad 5-krotnie i od 2006 utrzymuje względnie zbliżony poziom, przekraczający 20%. Wskazuje to na korzystny wynik badania tego elementu.

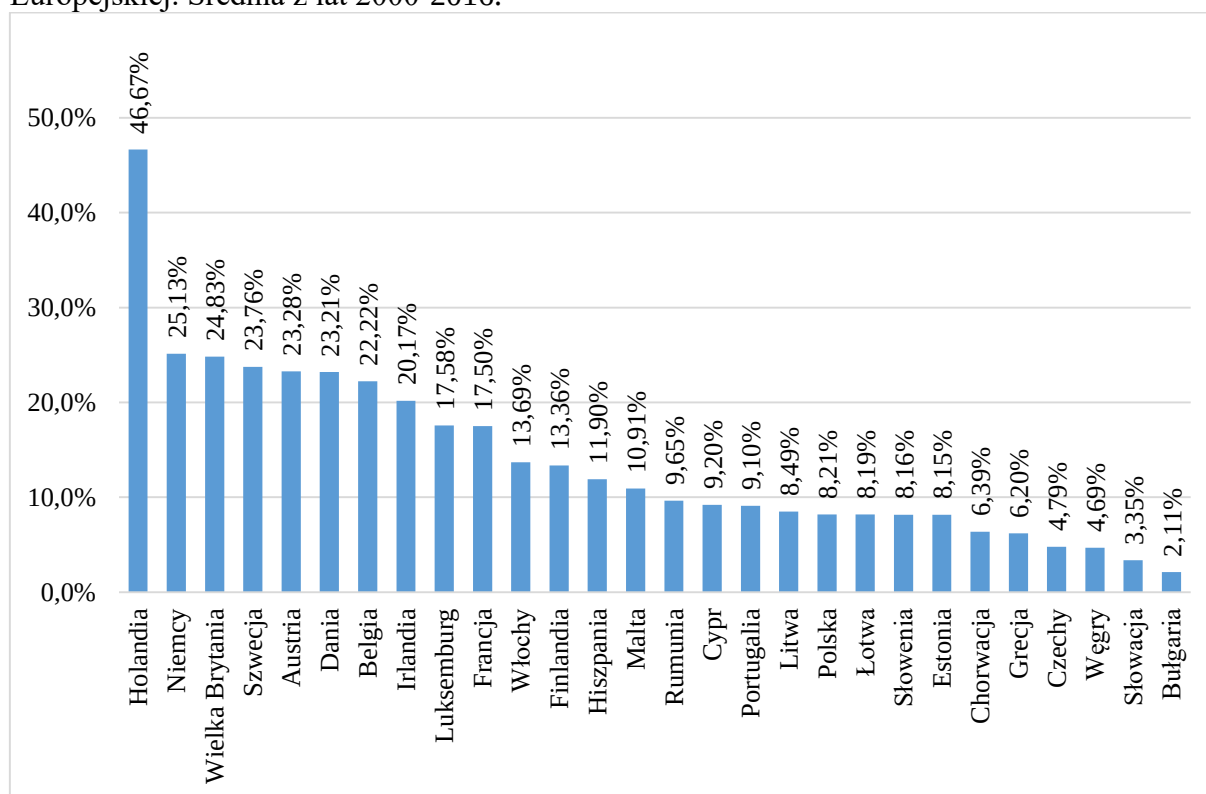
Rysunek 4. Udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w Polsce w latach 2000-2016.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

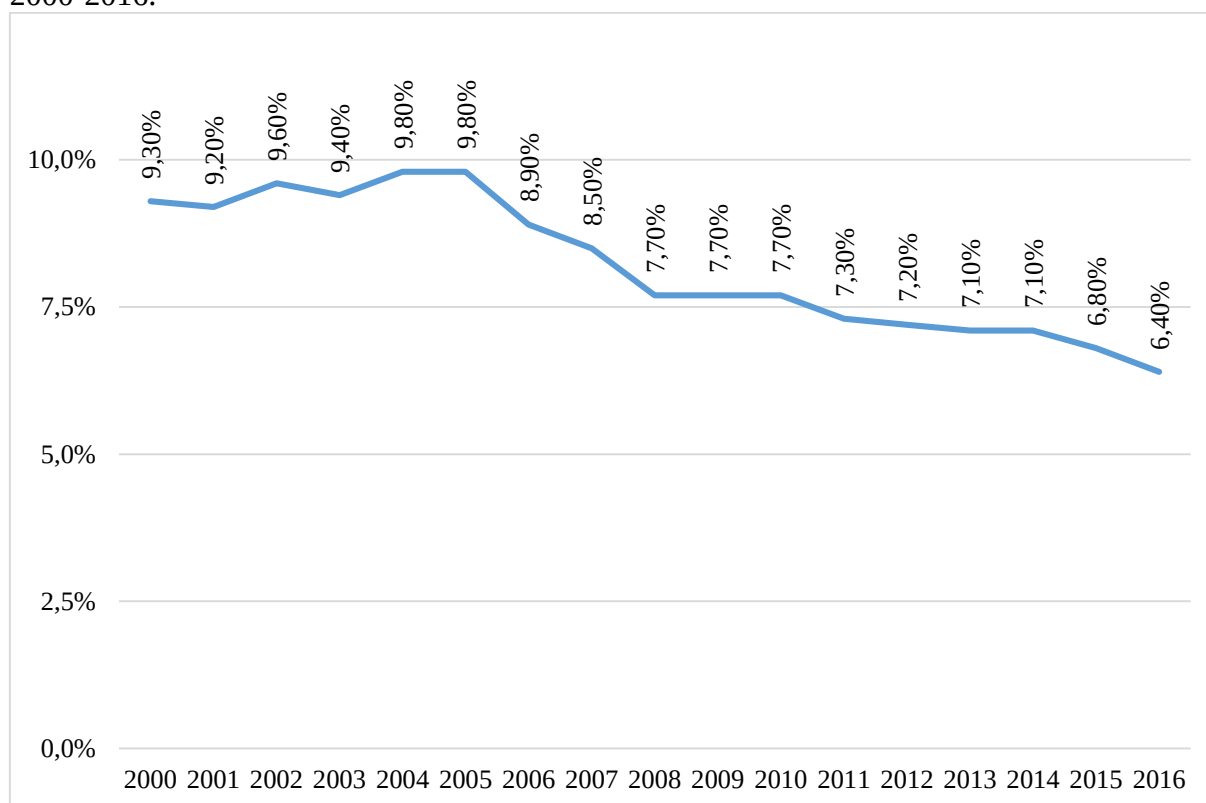
W przypadku elastyczności czasu pracy również widoczna jest duża rozpiętość wyników (rysunek 5). Wskazuje na to ponad 22-krotna różnica między Holandią (46,67%), a ostatnią w zestawieniu Bułgarią (2,11%). Wskaźnik ten dla Polski jest na relatywnie niskim poziomie, zaś wynik 8,21% sytuuje Polskę dopiero na 19 miejscu. Warto uwagi jest również to, że wskaźnik ten dla Polski w badanym okresie (rysunek 6) zmniejszył się z poziomu 9,3% do 6,4%. Można wywnioskować, iż ten czynnik osiągnął wartość zbyt niską, aby skutecznie wspierał elastyczność rynku pracy.

Rysunek 5. Średni udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w państwach Unii Europejskiej. Średnia z lat 2000-2016.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Rysunek 6. Udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w Polsce w latach 2000-2016.



Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Podsumowanie

W niniejszej pracy punktem wyjścia do prowadzonych analiz jest zagadnienie elastyczności rynku pracy w Polsce w świetle teorii optymalnych obszarów walutowych. Zgodnie z powyższą teorią oraz koncepcją R. Mundella [1961], elastyczność rynku pracy utożsamiana jest z mobilnością siły roboczej.

Zestawiając przedstawione wcześniej ogólne ujęcie zagadnienia elastyczności rynku pracy z teorią optymalności, zauważyć można, że kryterium zaproponowane przez R. Mundella nie wyczerpuje w pełni zagadnienia elastyczności rynku pracy ponieważ ogranicza się zasadniczo do kwestii elastyczności podaży pracy (mobilność siły roboczej) oraz zagadnienia elastyczności płac, gdzie w swojej teorii zakłada ich sztywność.

Rezultat przeprowadzonych analiz, pozwolił na ocenę, czy warunek optymalności jest spełniony, a więc czy zgodnie z teorią R. Mundella istnieje alternatywny wobec kursu walutowego mechanizm stabilizacji gospodarki po szoku makroekonomicznym. W tym ujęciu takim mechanizmem ma być dostosowanie przez mobilność siły roboczej, zaś w szerszym ujęciu, pozostałe elementy rynku pracy, nieuwzględnione przez R. Mundella, powinny dopełniać elastyczność rynku pracy.

W efekcie przeprowadzonych analiz nie udało uzyskać się jednoznacznej odpowiedzi na przedstawiony problem. Do najważniejszych wniosków należy zaliczyć wysoki poziom rozbieżności badanych elementów rynku pracy w państwach Unii Europejskiej oraz generalnie umiarkowany, lecz niedostateczny poziom elastyczności rynku pracy w Polsce.

W związku z powyższym, poziom elastyczności rynku pracy w Polsce wskazuje na brak skutecznej alternatywy dla elastyczności kursu walutowego w dostosowaniach makroekonomicznych. Biorąc pod uwagę elastyczność rynku pracy jako warunek optymalności obszaru walutowego należy wstrzymać się przed podejmowaniem decyzji o usztywnieniu kursu walutowego i przystąpieniu do strefy euro przez Polskę.

Bibliografia

- Bayoumi T., Eichengreen B. [1997], *Ever closer to heaven? An optimum currency area index for European countries*, [w:] *European Economic Review*, Numer 41 (3-5).
- Borowiec J. [2011], *Ekonomia integracji europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, Wrocław.
- Bukowski S.I. [2007], *Unia monetarna. Teoria i praktyka*, Wydawnictwo Difin, Warszawa.
- Corsetti G. [2008], *A Modern Reconsideration of the Theory of Optimal Currency Areas*, [w:] *European University Institute Working Paper*, Numer 2008/12, Włochy.
- Ertman A. [2011], *Zróżnicowanie elastyczności rynków pracy w wybranych krajach europejskich oraz USA w świetle metody TOPSIS*, [w:] *Oeconomia Copernicana*, Numer 3, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Frankel J.A., Rose A.K. [1996], *Endogeneity of the Optimum Currency Area Criteria*, [w:] *NBER Working Paper Series*, Numer 5700, Wydawnictwo National Bureau of Economic Research, Cambridge.
- Grubel H.G. [1970], *The Theory of Optimum Currency Areas*, [w:] *Canadian Journal of Economics*, Numer 3 (2).
- Hajn Z. [2003], *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPPiSS, Warszawa.
- Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2018: polski kodeks pracy w ogonie krajów UE i OECD. Dlaczego polscy pracownicy mają gorzej?* [2017], red. R. Trzeciakowski, Forum Obywatelskiego Rozwoju, Warszawa.
- Ingram J.C. [1969], *The Currency Area Problem*, [w:] *Monetary Problems of the International Economy*, red. R.A. Mundell, A.L. Swoboda, The University of Chicago Press, Chicago.
- Jadamus-Hacura M., Melich-Iwanek K. [2015], *Elastyczność współczesnych rynków pracy*, [w:] *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe*, Numer 220/15, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.

Kawalec M. [2014], *Założenia teoretyczne a funkcjonowanie unii walutowej*, [w:] *Kryzys Unii czy kryzys w Unii? Kierunki dyskusji nad przyszłością integracji europejskiej*, red. H. Tendera-Właszczuk, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

Kawalec M. [2015], *Optymalny obszar walutowy strefy euro – proces czy stan*, [w:] *Nowe państwa członkowskie w Unii Europejskiej. Diagnoza i perspektywy*, red. H. Tendera-Właszczuk, Wydawnictwo Difin, Warszawa.

Kenen P.B. [1969], *The Theory of Optimum Currency Areas: An Eclectic View*, [w:] *Monetary Problems of the International Economy*, red. R.A. Mundell, A.L. Swoboda, University of Chicago Press, Chicago.

Kielec K., Miłaszkiwicz D. [2016], *Powstanie europejskiej unii walutowej jako optymalnego obszaru walutowego*, [w:] *Problemy współczesnej ekonomii*, Tom 1, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin.

Kryńska E. [2001], *Elastyczność zatrudnienia w Polsce i w Unii Europejskiej*, [w:] *Gospodarka Narodowa*, Numer 1-2, Warszawa.

Kucharski M. [2012], *Koncepcja flexicurity a elastyczne formy zatrudnienia na polskim rynku pracy*, Dom Wydawniczy ELIPSA, Warszawa.

Krugman P., Obstfeld M. [2000], *International Economics: theory and policy*, Wydawnictwo Addison Wesley, Boston.

Kwiatkowski E. [2003], *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.

Meade J.E. [1957], *The Balance of Payments Problems of a Free Trade Area*, [w:] *The Economic Journal*, Numer 67 (267).

McKinnon R.I. [1963], *Optimum Currency Area*, [w:] *The American Economic Review*, Volume 53, Issue 4.

Mundell R. [1961], *A Theory of Optimum Currency Areas*, [w:] *The American Economic Review*, Volume 51, Issue 4.

Ostoj I. [2006], *Elastyczność rynku pracy a ograniczanie bezrobocia*, [w:] *Studia Ekonomiczne. Zeszyty Naukowe*, Numer 38/06, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.

Skórska A. [2007], *Przeciwdziałanie bezrobociu*, [w:] *Ekonomia rynku pracy*, red. D. Kotlorz, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Katowicach, Katowice.

Sum K. [2011], *Teoria optymalnych obszarów walutowych*, [w:] *International Journal of Management and Economics*, Numer 29, Wydawnictwo Kolegium Gospodarki Światowej Szkoły Głównej Handlowej, Warszawa.

Scitovsky T. [1958], *Economic Theory and Western European Integration*, Wydawnictwo Allen and Unwin, Londyn.

Tchorek G. [2010], *Teoretyczne podstawy integracji walutowej*, [w:] *Mechanizmy funkcjonowania strefy euro*, red. P. Kowalewski, G. Tchorek, J. Górski, Wydawnictwo Wolters Kluwer Polska, Warszawa.

Wiśniewski Z. [2004], *Rynki pracy w przyszłości – deregulacja a zatrudnienie*, [w:] *Przyszłość pracy w XXI wieku*, red. S. Borkowska, Wydawnictwo IPiSS, Warszawa.

Spis rysunków

Rysunek 1. Mobilność siły roboczej w państwach Unii Europejskiej. Wartość średnia dla lat 2000-2015.....	10
Rysunek 2. Mobilność siły roboczej w Polsce w latach 2009-2015.....	10
Rysunek 3. Średni udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w państwach Unii Europejskiej. Średnia z lat 2000-2016.....	11
Rysunek 4. Udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w Polsce w latach 2000-2016.....	12
Rysunek 5. Średni udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w państwach Unii Europejskiej. Średnia z lat 2000-2016.....	13
Rysunek 6. Udział zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem w Polsce w latach 2000-2016.....	13