

PERSPEKTYWY WSPÓLNEGO RYNKU PRACY W REGIONIE MORZA BAŁTYCKIEGO

ALEXANDER PFANNKUCHE

PERSPEKTYWY
WSPÓLNEGO
RYNKU PRACY
**W REGIONIE
MORZA
BAŁTYCKIEGO**

ALEXANDER PFANNKUCHE

Wydawca: Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce

Nieodpłatna dystrybucja:
Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa

© 2011 by Friedrich-Ebert-Stiftung, Przedstawicielstwo w Polsce
ul. Podwale 11, 00-252 Warszawa
www.feswar.org.pl

Wszelkie prawa zastrzeżone.
Tłumaczenie: Adam Peszke
Redakcja: Knut Dethlefsen, Jarosław Szczukowski, Bastian Sendhardt
Layout, skład i druk: MyWorks Studio, Warszawa

Autorzy ponoszą odpowiedzialność za swoje wypowiedzi zawarte w tej publikacji. Wypowiedane twierdzenia nie muszą w całości korespondować ze stanowiskiem Fundacji im. Friedricha Eberta.

Printed in Poland 2011

ISBN 9788386088904

1. Wstęp

Region Morza Bałtyckiego od najdawniejszych czasów wyróżnia się w dziejach Europy silnym wzajemnym powiązaniem politycznym, kulturalnym i gospodarczym położonych nad nim państw. Europejskie państwa nadbałtyckie - Dania, Estonia, Finlandia, Litwa, Łotwa, Niemcy, Polska i Szwecja – stanowią różnorodną wspólnotę państw, które w ostatnim okresie osiągnęły wysoki stopień integracji ekonomicznej. Od przystąpienia Polski i państw bałtyckich do Unii Europejskiej w 2004 roku odczuwalna stała się również zwiększająca się integracja rynku pracy w tym regionie. Obowiązujący od 1 maja 2011 roku pełny swobodny przepływ pracowników pomiędzy państwami regionu Morza Bałtyckiego wywołał w Europie, a zwłaszcza w Niemczech różnorodne dyskusje o tym, jakie przemiany na rynkach pracy w regionie Morza Bałtyckiego uruchomiła ta swoboda. Nasuwa się pytanie, jakie efekty przynosi zwiększająca się integracja rynków pracy zarówno dla poszczególnych krajów, jak i dla całego regionu. Na ile możliwe jest wykorzystanie pozytywnych efektów integracji dzięki stworzeniu wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego i poprawa społeczno-gospodarczych warunków życia ludności?

Niniejsze opracowanie służy zbadaniu perspektyw wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego. W centrum uwagi znajduje się pytanie o korzyści i problemy głębszej integracji rynku pracy. Ponadto zostanie pokazane, jakie kroki na drodze do stworzenia wspólnego rynku pracy wydają się sensowne. W tym celu opracowanie zaprezentuje najpierw perspektywy przewidywalnych istotnych zmian na rynkach pracy państw nadbałtyckich. Następnie zostanie opisana obecna sytuacja rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego na podstawie mobilności społecznej oraz gospodarczych i instytucjonalnych danych strukturalnych. Kolejnym krokiem będzie ocena oczekiwanych korzyści i ewentualnych problemów związanych z silniejszą integracją rynków pracy. Szczegółowo omówiona zostanie także obecna sytuacja prawna dotycząca transgranicznego podejmowania pracy w ramach europejskiego prawa pracy. Na zakończenie opracowania zostaną przedstawione rekomendacje działań, które pozwolą w najsensowniejszy sposób osiągnąć realizację wspólnego rynku pracy. W tym kontekście ukazane zostaną także perspektywy rozwoju migracji zarobkowej w poszczególnych państwach.

W niniejszym opracowaniu region Morza Bałtyckiego został ograniczony terytorialnie do państw nadbałtyckich Unii Europejskiej. Rosja nie została uwzględniona w analizie. W odniesieniu do państw rozciągających się na znacznej przestrzeni – Niemiec i Polski – uwzględniono w przeważającej mierze tylko regiony związane z Morzem Bałtyckim. W odniesieniu do Niemiec są to kraje związkowe Hamburg, Meklemburgia-Pomorze Przednie i Szlezwik-Holsztyn jako nieodległy od Bałtyku region metropolitalny. W odniesieniu do Polski ujęto cztery województwa północne – zachodniopomorskie, pomorskie, warmińsko-mazurskie oraz podlaskie – jako północną Polskę. Chociaż region Podlasia nie ma bezpośredniego dostępu do Bałtyku, jest on zdaniem autora istotny dla analizy dzięki położeniu na granicy z Litwą. Opracowanie próbuje pod względem danych statystycznych przedstawić jak najbardziej szczegółowo rozwój sytuacji na różnych rynkach pracy. Należy zastrzec, że zwłaszcza na poziomie branż jedynie z trudem można dokonać analizy strumieni migracji mobilnych pracowników pomiędzy państwami nadbałtyckimi. Mimo to można wyraźnie pokazać podstawowe tendencje.

2.

Rozwój krajowych rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego

Bałtyckiego zanotował w ostatniej dekadzie odczuwalny wzrost liczby zatrudnionych. W Danii, północnoniemieckich krajach związkowych, Estonii, Finlandii, na Łotwie, na Litwie, w Szwecji i północnej Polsce było w roku 2010 prawie 20 milionów obywateli w wieku produkcyjnym. Odpowiada to 8,35% wszystkich osób w wieku produkcyjnym w UE (por. Eurostat, 2011). Liczba ludności ośmiu europejskich regionów nadbałtyckich (zwanymi niżej B8) wynosiła w tym samym okresie prawie 40 mln, co odpowiada 7,9% całej ludności UE. Odsetek osób w wieku produkcyjnym w B8 przekracza zatem odsetek ludności, ukazując możliwości tego regionu w zakresie polityki zatrudnienia. Tendencję tę - w kierunku regionu sprzyjającego zatrudnieniu pokazuje zmiana liczby zatrudnionych w ostatniej dekadzie.

Tabela 1: Zmiana liczby osób w wieku produkcyjnym i zatrudnionych w latach 2000–2010

	Osoby w wieku produkcyjnym	Zatrudnieni
Dania	3,2%	-1,3%
Niemcy Północne	5,1%	5,8%
Hamburg	9,9%	10,1%
Meklemburgia-Pomorze Przednie	-3,6%	0,6%
Szlezwik-Holsztyn	8,1%	6,3%
Estonia	3,6%	-0,3%
Finlandia	3,2%	4,0%
Łotwa	5,4%	0,1%
Litwa	-3,2%	-4,5
Północna Polska	-1,8%	8,9%
Podlasie	-3,8%	3,6%
Pomorze Zachodnie	-8,9%	-1,2%
Warmia i Mazury	-4,8%	12,8%
Pomorze	7,8%	18,1%
Szwecja	13,7%	9,6%
B8 ogółem	4,8%	4,4%
Unia Europejska	7,9%	11,3%

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Od 2000 do 2010 roku liczba osób w wieku produkcyjnym w całym regionie B8 wzrosła o 4,8%. Jednocześnie doszło do wzrostu zatrudnienia o 4,4%. W Szwecji wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym i zatrudnionych był najsilniejszy. Pozytywną zmianę obu wskaźników można stwierdzić również w odniesieniu do obszaru północnych Niemiec. Najsilniejszy wzrost, wynoszący średnio 10%, nastąpił w Hanzeatyckim Mieście Hamburgu. Także w Finlandii doszło do wzrostu liczby osób w wieku produkcyjnym i zatrudnienia. W Danii zarejestrowano wprawdzie wzrost liczby osób w wieku produkcyjnym, jednocześnie jednak zatrudnienie lekko spadło. W państwach bałtyckich nie nastąpił w porównaniu z rokiem 2000 pozytywny efekt w dziedzinie zatrudnienia, chociaż w Estonii i na Łotwie liczba osób w wieku produkcyjnym wzrosła. W odniesieniu do rozwoju sytuacji w krajach bałtyckich należy zauważyć, że ogólnoświatowy kryzys gospodarczy i finansowy z roku 2008 uderzył w gospodarkę Estonii, Łotwy i Litwy tak mocno, jak w żaden inny kraj w UE czy w ogóle na

świecie. Jeszcze w roku 2008, czyli przed kryzysem albo na jego początku, wszystkie państwa bałtyckie notowały co roku silny wzrost zatrudnienia. Obecnie gospodarki krajów bałtyckich obrały umiarkowany kurs wzrostowy i należy zakładać, że również zatrudnienie w niedalekiej przyszłości znowu wzrośnie. W północnej Polsce doszło w ostatniej dekadzie do znacznego wzrostu zatrudnienia przy jednoczesnym spadku liczby osób w wieku produkcyjnym. Rozwój sytuacji w poszczególnych województwach był jednak dość niejednorodny: o ile w województwie pomorskim zatrudnienie wzrosło o 18%, to w przygranicznym regionie zachodniopomorskim liczba osób w wieku produkcyjnym i wolumen zatrudnienia spadły. Generalnie okazuje się również, że w porównaniu z rozwojem sytuacji w całej UE dynamika zatrudnienia w regionie Morza Bałtyckiego jest niższa. Wzrostowi liczby osób w wieku produkcyjnym o 4,8% towarzyszył nieco mniejszy wzrost zatrudnienia – o 4,4%. Natomiast w UE-27 zatrudnienie wzrastało szybciej, bo o 11,3%, niż liczba osób w wieku produkcyjnym (7,9%). Poniżej zostanie opisany możliwy rozwój sytuacji na rynkach pracy w regionach B8 w ciągu najbliższych 10 lat. Z powodu ograniczeń statystycznych prezentowana prognoza opiera się na zagregowanych danych ogólnokrajowych, co sprawia, że w odniesieniu do Niemiec i Polski nie można dokonać rozróżnień regionalnych.

Zmiana liczby pracujących

Liczba osób pracujących na rynkach pracy krajów nadbałtyckich będzie w najbliższej przyszłości przypuszczalnie znowu wzrastać. Według szacunków europejskiego ośrodka badawczego CEDEFOP do roku 2020 należy oczekiwać wzrostu liczby pracujących w państwach B8 o 1,2%. Znaczne wzrosty są prawdopodobne w krajach skandynawskich. W RFN następuje generalnie umiarkowany wzrost liczby pracujących, natomiast w niektórych krajach bałtyckich i w Polsce trzeba się liczyć z jej spadkiem. Oprócz odmiennych tendencji zmiany liczby pracujących w poszczególnych krajach, w przyszłości dojdzie również do wyraźnych zmian na bałtyckich rynkach pracy pod względem struktury kwalifikacji. Zarówno w ujęciu podaży pracy (mierzonej na podstawie liczby ludności w wieku produkcyjnym), jak również w ujęciu popytu na pracę (mierzonego na podstawie liczby wolnych miejsc pracy) nastąpi wzrost zatrudnienia wymagającego wysokich kwalifikacji i spadek zatrudnienia wymagającego niskich kwalifikacji.

Podaż pracy

Decydujący wpływ na podaż pracy ma rozwój demograficzny. Prognoza demograficzna Europejskiego Urzędu Statystycznego (Eurostat) zakłada, że do roku 2030 łączna liczba ludności w EU wzrośnie o 4,3%. Przewiduje się natomiast, że ludność państw B8 zmniejszy się do roku 2030 ogółem o 2,1%. Główną przyczyną tego spadku będzie zmniejszająca się liczba ludności w Niemczech (82 mln) i Polsce (38 mln). Ze względu na dominujący udział obu tych krajów w obecnej liczbie ludności krajów nadbałtyckich, wynoszący 82%, nawet silny wzrost liczby ludności w krajach skandynawskich nie może zrekomensować tego spadku. Ponadto w krajach bałtyckich także spada liczba ludności. Prognozowane zmiany przedstawiono w Tabeli 2.

Tabela 2: Zmiana liczby ludności w latach 2010–2030

Dania	Niemcy	Estonia	Finlandia	Łotwa	Litwa	Polska	Szwecja	B8	UE 27
6,5%	-4,7%	-4,5%	6,6%	-10,1%	-8,6%	-1,6%	13,2%	2,1%	4,3%

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Rozwój demograficzny będzie miał zatem negatywny wpływ na podaż pracowników. Poza Szwecją i Danią we wszystkich krajach należy się liczyć z jej spadkiem. Łącznie podaż pracowników obniży się w regionie Morza Bałtyckiego o 1,1%. Duże różnice rozwojowe można zaobserwować na różnych poziomach kwalifikacji na rynku pracy. O ile podaż wysoko wykwalifikowanych pracowników w państwach B8 może wzrosnąć do roku 2020 nawet o ponad 16%, to należy oczekiwać spadku liczby nisko wykwalifikowanych pracowników o łącznie 25,7%. W średnim segmencie kwalifikacji prognozuje się w regionie bałtyckim lekki spadek podaży pracy. Jak wynika z Tabeli 3, struktura kwalifikacji pracowników w poszczególnych krajach zmienia się w sposób zróżnicowany. We wszystkich krajach oprócz Estonii i Litwy można się liczyć z silnym wzrostem liczby wysoko wykwalifikowanej ludności w wieku produkcyjnym. Natomiast we wszystkich krajach z wyjątkiem Danii podaż pracowników o niskich kwalifikacjach znacznie spada. Rozwój segmentu średnich kwalifikacji jest niejednorodny. O ile w Danii, Finlandii, na Łotwie i w Polsce podaż wyraźnie spada, to w Niemczech, Estonii i na Litwie jest niemal stała, a w Szwecji nawet wzrasta. Prowadzi to w sumie do spadku o 3,5%.

Tabela 3: Zmiana liczby ludności w wieku produkcyjnym w latach 2010–2020 według poziomu kwalifikacji

	ogółem	wysokie klasyfikacje	średnie klasyfikacje	niskie klasyfikacje
Dania	1,5%	21,0%	-11,5%	-2,3%
Niemcy	-1,6%	6,5%	-0,3%	-19,5%
Estonia	-2,3%	0,4%	-1,0%	-26,0%
Finlandia	-0,9%	27,1%	-9,9%	-48,6%
Łotwa	-5,4%	24,0%	-14,9%	-29,6%
Litwa	-1,7%	-0,8%	0,8%	-36,8%
Polska	-2,3%	34,9%	-10,7%	-51,1%
Szwecja	7,2%	29,1%	4,8%	-40,2%
B8 ogółem	-1,1%	16,6%	-3,5%	-25,7%

Źródło: Cedefop 2010, obliczenia i prezentacja własne

Wynika z tego, że do roku 2020 na rynki pracy państw B8 będzie wchodziło coraz więcej wysoko wykwalifikowanych pracowników, natomiast podaż nisko wykwalifikowanych pracowników znacznie się zmniejszy. W tym kontekście nasuwa się pytanie, czy po stronie popytu na pracę należy oczekiwać podobnej tendencji.

Popyt na pracę

Przyszły popyt na pracowników determinują oprócz innych trudno przewidywalnych czynników (rozwój wynagrodzeń itp.) zasadniczo dwa efekty: efekt rozszerzenia (zwiększenie zdolności produkcyjnych w sektorze przedsiębiorstw, czyli średnioterminowe trendy wzrostowe) i efekt odnowy (obsadzanie istniejących miejsc pracy nowymi ludźmi z powodu odchodzenia starszych pracowników). Na podstawie obu tych czynników, w zależności od poziomu kwalifikacji, popyt na pracę do roku 2020 przedstawia się następująco: generalnie należy się liczyć ze wzrostem popytu na pracowników w regionie Morza Bałtyckiego o 1,2%. Źródłem silnych impulsów wzrostowych będą przy tym Szwecja i Dania. Można założyć, że na Litwie, w Estonii, Finlandii i Niemczech dojdzie do umiarkowanego wzrostu, a w Polsce i na Łotwie do lekkiego spadku. Dla wszystkich krajów wspólny jest jednak jeden trend: popyt na pracowników o wysokim poziomie kwalifikacji rośnie, natomiast dla nisko

wykwalifikowanych pracowników miejsc pracy jest coraz mniej. W sumie zatem podaż miejsc pracy dla osób o wysokich kwalifikacjach wzrośnie dla całego regionu Morza Bałtyckiego o 17,3%. Natomiast popyt na osoby o niskich kwalifikacjach znacznie zmaleje (-21,8%). W segmencie średnich kwalifikacji nie da się zauważyć żadnego jednolitego trendu. W niektórych krajach liczba wolnych miejsc pracy znacznie wzrośnie, w innych zaś zmniejszy się lub ulegnie nieznacznej zmianie. W całym regionie bałtyckim popyt na pracowników w tym segmencie spadnie o 1,7% (patrz Tabela 4).

Tabela 4: Zmiana liczby oferowanych miejsc pracy w latach 2010–2020 według poziomu kwalifikacji

	ogółem	wysokie klasyfikacje	średnie klasyfikacje	niskie klasyfikacje
Dania	5,0%	24,4%	-9,0%	3,3%
Niemcy	0,9%	7,6%	1,9%	-15,6%
Estonia	7,0%	5,1%	9,4%	-2,9%
Finlandia	2,4%	28,8%	-7,2%	-45,6%
Łotwa	-2,2%	26,4%	-12,5%	-25,6%
Litwa	2,9%	1,3%	6,9%	-30,6%
Polska	-1,6%	34,6%	-11,1%	-51,4%
Szwecja	9,9%	30,5%	6,6%	-37,4%
Państwa B8	1,2%	17,3%	-1,7%	-21,8%

Źródło: Cedefop 2010, obliczenia i prezentacja własne

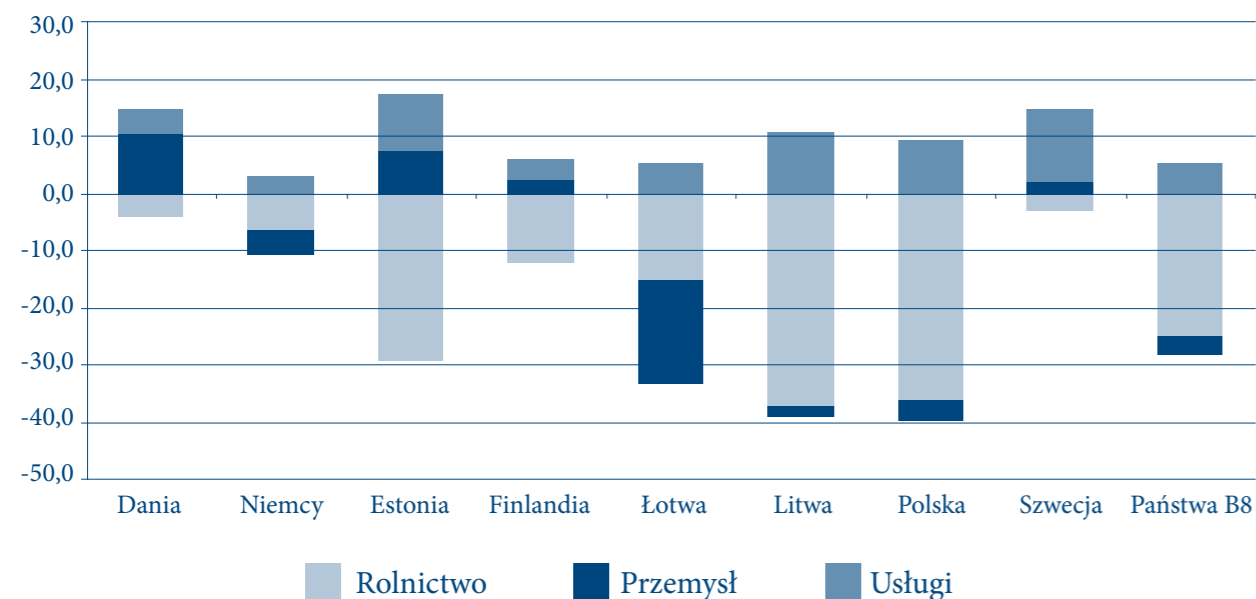
Popyt na pracę a podaż pracy

Według tych szacunków państwa regionu Morza Bałtyckiego czeka w przyszłości wyraźny przełom. Zwiększony popyt na wysoko wykwalifikowanych pracowników jest antycypowany przez podaż pracy. Z tego względu po obu stronach rynku pracy następuje zmiana struktury kwalifikacji, polegająca na zastępowaniu czynności prostych przez pracę opartą na wiedzy. Rozwój krajowych rynków pracy będzie zatem w bliższej przyszłości zależał w znacznej mierze od zdolności do adaptacji, czyli zdolności rynków pracy do przystosowania się do zmian strukturalnych w podaży pracy i popycie na pracę. Obecnie liczba bezrobotnych na rynkach pracy państw B8 jest bardzo zróżnicowana. O ile w Niemczech, Danii, Finlandii i Szwecji bezrobocie znajduje się na stosunkowo umiarkowanym poziomie od 7 do 8%, to bardzo wysoką stopę bezrobocia rejestruje się w Polsce (9,8%), a zwłaszcza w państwach

bałtyckich (od 16 do 19%). Rozwój sytuacji w krajach bałtyckich wynika, jak stwierdzono na wstępie, głównie z bardzo silnego wpływu światowego kryzysu gospodarczego z lat 2008–09 na koniunkturę.

W bliższej przyszłości na wszystkich krajowych rynkach pracy w regionie może wystąpić spadek stopy bezrobocia, ponieważ albo wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym będzie niższy niż popyt na pracowników (Dania, Szwecja), albo spadek popytu na pracę będzie z nadwyżką rekompensowany przez spadającą podaż pracy (Łotwa, Polska), albo popyt na pracę wzrośnie, a liczba ludności w wieku produkcyjnym spadnie (Niemcy, Estonia, Finlandia, Litwa). Spadek bezrobocia jest jednak ściśle związany z „efektywnością matchingu“ krajowych rynków pracy. Prognozowany rosnący popyt na pracę jest bardzo zróżnicowany w poszczególnych sektorach gospodarek narodowych. Wzrostu zatrudnienia należy oczekiwać w państwach B8 zwłaszcza w sektorze usług (+5,1%), podczas gdy w sektorze podstawowym (rolnictwo) trzeba się liczyć z silnym (-24,9%), a w prze-myśle przetwórczym z lekkim (-3,2 %) spadkiem (patrz Diagram 1).

Diagram 1: Zmiany zatrudnienia w latach 2010–2020 według sektorów (w %)



Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Zwłaszcza w państwach bałtyckich i Polsce dojdzie do wyraźnego spadku zatrudnienia w rolnictwie. W jego wyniku wystąpią w najbliższych latach wyraźne efekty uwolnienia siły roboczej, ponieważ w tych krajach udział zatrudnienia w sektorze podstawowym jest względnie wysoki (Polska: 15,8% / Litwa: 9,6% / Łotwa: 7,8%). Z drugiej strony można liczyć się w tych krajach także z silnym wzrostem zatrudnienia w sektorze usług.

Podsumowanie i perspektywy

Prognozowany wzrost łącznego zatrudnienia w państwach nadbałtyckich do roku 2020, który ma wynieść 1,2%, jest znacznie niższy od prognozy wzrostu dla UE-27, wynoszącej 3,0%. Pozytywna dynamika zatrudnienia w ostatnich 10 latach (2000–2010), kiedy liczba zatrudnionych w regionie Morza Bałtyckiego wzrosła o 4,4%, nie da się chyba zrealizować w nadchodzącym dziesięcioleciu. Odpowiedzialne są za to głównie trzy czynniki, które doprowadzą do wyraźnych zmian na rynkach pracy w regionie bałtyckim:

Przemiany demograficzne:

Trend: spadek liczby ludności w wieku produkcyjnym przy jednoczesnym wzroście popytu na pracę.

Skutek: nowe zapotrzebowanie na pracowników (+1,2%) musi zostać pokryte przez spadającą liczbę ludności w wieku produkcyjnym (-1,1%). Pracowników będzie generalnie ubywać. Efektywność matchingu musi wzrosnąć, by pogodzić niewielką podaż pracy z rosnącym popytem na pracę. Rozwój sytuacji zależy od:

Zmiany w sferze kwalifikacji:

Trend: silny spadek znaczenia czynności wymagających niewielkich kwalifikacji przy jednoczesnym wzroście liczby miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji.

Skutek: wzrost zatrudnienia w wypadku osób o wysokich kwalifikacjach wymaga odpowiednio dobrze wykształconych pracowników. Ponieważ podaż w tym segmencie rośnie wolniej (+16,6%) niż popyt na pracę (+17,3%), należy oczekiwać pojawienia się wąskich gardeł. Podaż zatrudnienia wymagającego niskich kwalifikacji spadnie bardziej (-25,7%) niż popyt na nie (-21,8%). Także tu mogą pojawić się wąskie gardła. Na rynkach pracy niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy może się zatem nasilić. Trendowi temu sprzyjają:

Przyspieszone zmiany strukturalne:

Trend: znaczny spadek liczby pracowników zatrudnionych w rolnictwie. Silny dalszy wzrost znaczenia sektora usług.

Skutek: znaczny spadek zatrudnienia w rolnictwie prowadzi do wzrostu bezrobocia w państwach, w których udział zatrudnienia w tym sektorze jest jeszcze wysoki. Z drugiej strony wzrost zatrudnienia w sektorze usług wymaga odpowiednich umiejętności zawodowych. Problem niedopasowania kwalifikacji do oferowanych miejsc pracy prawdopodobnie nasili się.

Wskutek sumarycznego oddziaływania tych trzech czynników trzeba się liczyć z postępującą bipolaryzacją rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego. W segmencie opartych na wiedzy zawodów usługowych presja popytu może prowadzić w horyzoncie średniookresowym do wzrostu wynagrodzeń i poprawy warunków pracy. Natomiast sytuacja w odniesieniu do prostych czynności, a częściowo również do czynności wymagających wykształcenia zawodowego, będzie prowadziła do spadku wynagrodzeń i pogorszenia się warunków pracy. Dotyczy to zwłaszcza rolnictwa oraz sektora wytwórczego. Tak kształtować się będzie prognozowany ogólny trend dla regionu Morza Bałtyckiego. W poszczególnych krajach możliwe są jednak odstępstwa od tego trendu.

Na ewolucję bezrobocia na krajowych rynkach pracy decydujący wpływ ma wspomniana efektywność matchingu. Mimo że dane pozwalają oczekiwać raczej niewielkiego wzrostu zatrudnienia, dzięki lepszemu dopasowaniu podaży pracy do popytu można osiągnąć pozytywny efekt dla rozwoju zatrudnienia. Wynika to przede wszystkim z heterogeniczności obecnej i oczekiwanej w przyszłości struktury rynku pracy w krajach bałtyckich.

Opisywany trend, dotyczący całego regionu, wykazuje jednak znaczące różnice pomiędzy poszczególnymi krajami. Zwłaszcza w Niemczech z powodu zbyt niskiej podaży bardzo prawdopodobny staje się do roku 2020 niedobór miejsc pracy wymagających wysokich kwalifikacji. Trend ten zaznacza się też w Danii, Finlandii i Estonii, natomiast w Polsce i Szwecji liczba dobrze wykwalifikowanych pracowników przekracza popyt. Także w sferze zatrudnienia

wymagającego niskich kwalifikacji sytuacja w poszczególnych krajach rozwija się w sposób zróżnicowany: w Danii podaż pracy w tym segmencie spada, natomiast popyt na pracę rośnie. Nie uda się zatem wykorzystać szans zatrudnienia w ograniczeniu do ram krajowych. Również w gospodarce estońskiej w 2020 roku wystąpi w niewielkim stopniu obniżone zapotrzebowanie na proste prace, które jednak tylko z trudem da się zaspokoić, ponieważ podaż spadnie o prawie jedną czwartą. Taką samą ewolucję można zaobserwować w odniesieniu do segmentu średnich kwalifikacji.

Tabela 5: Poziom wzrostu podaży pracy w porównaniu z popytem na pracę w okresie 2010–2020 wg poziomu kwalifikacji

	ogółem	wysokie klasyfikacje	średnie klasyfikacje	niskie klasyfikacje
Dania	● ●	●	●	● ● ●
Niemcy	● ● ●	●	● ● ●	●
Estonia	● ● ●	● ●	● ● ●	● ●
Finlandia	● ● ●	●	●	●
Łotwa	● ●	○	●	●
Litwa	● ● ●	● ● ●	● ●	●
Polska	●	○	●	●
Szwecja	●	○	●	●
Państwa B8	● ● ●	○	● ●	●

Legenda: ● ● ● popyt na pracę rośnie / podaż pracy spada
 ● ● popyt na pracę rośnie w tempie ponad dwa razy szybszym niż podaż pracy
 ● popyt na pracę spada wolniej niż podaż pracy
 ○ taka sama ewolucja popytu na pracę i podaży pracy

Źródło: prezentacja własna

Powyższa tabela pokazuje, że tempo przemian na krajowych rynkach pracy jest rozmaite. Prezentacja graficzna ma zobrazować, na ile zmiana podaży pracy i popytu na pracę może doprowadzić do roku 2020 do powstania wąskich gardeł na krajowych rynkach pracy. We wszystkich krajach popyt na pracę będzie rósł szybciej niż podaż (kolor czerwony) lub przynajmniej w tym samym tempie (kolor żółty). Wąskie gardło może wystąpić przede wszystkim w wypadku wymagającego wysokich kwalifikacji zatrudnienia w Estonii i na Litwie. W segmencie średnich kwalifikacji bardzo

prawdopodobny jest niedobór pracowników w Niemczech, Estonii i na Litwie. Ponadto przypuszczalnie znacznie wzrosnie presja popytu na proste prace w Danii i Estonii.

Okazuje się zatem, że krajowe rynki pracy są w coraz większym stopniu dotknięte problemem braku optymalnego dostosowania w bliższej przyszłości krajowej podaży pracy do krajowego popytu na pracowników. W następstwie tych zmian rynki pracy stoją w obliczu rosnącego bezrobocia wynikającego z niedopasowania podaży do popytu. Wskutek tego, mimo względnego niedoboru pracowników, w niektórych krajach niezależnie od koniunktury może utrwalić się lub niekiedy nawet wzrosnąć bezrobocie. Co należy zrobić w tej sytuacji? W skali poszczególnych krajów celem powinno być zmniejszenie zagrożeń związanych z wystąpieniem wąskich gardeł poprzez dążenie do silniejszego wzrostu liczby ludności w wieku produkcyjnym w danym segmencie kwalifikacji. Służące temu środki krajowe są jednak ograniczone. Spadek liczby ludności może być na dłuższą metę powstrzymany jedynie przez wyższe wskaźniki urodzeń lub zwiększoną imigrację. Alternatywnie lub uzupełniająco można by dążyć do podwyższenia wskaźnika partycypacji (wskaźnika pracujących). Wszystkie te działania są jednak albo nazbyt żmudne, albo zbyt trudne do realizacji politycznej, aby mogły wywrzeć w najbliższych latach pozytywny wpływ na krajowe rynki pracy w regionie Morza Bałtyckiego.

Pod względem ekonomicznym bardziej efektywne jest zwiększenie elastyczności danego rynku, co nie musi oznaczać jednostronnej poprawy warunków dla pracodawców przy jednoczesnym zwiększeniu presji na pracowników. Sensowne wydaje się raczej wyjęcie rynków pracy w państwach nadbałtyckich z ram krajowych i połączenie ich w obszar regionalny. Poprzez stworzenie wspólnego rynku pracy można by osiągnąć znacznie wyższą mobilność pracy. W ten sposób niedobór pracowników w jednym kraju mógłby być kompensowany nadwyżką pracowników w innym kraju. Efektywność matchingu na wspólnym rynku pracy w regionie bałtyckim byłaby z pewnością wyższa w porównaniu z efektywnością traktowaną jako suma efektywności dla poszczególnych państw. Pozytywnym efektem byłoby wykorzystanie szans wzrostu, które w przeciwnym razie być może nie dałyby się zrealizować. Ponadto w razie wyższej efektywności prawdopodobny jest spadek bezrobocia. W sumie dzięki obu efektom region mógłby otrzymać nowe impulsy wzrostowe.

3.

Obecna sytuacja na rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego

W niniejszym rozdziale ma zostać przedstawiona aktualna sytuacja rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego. W centrum uwagi są następujące pytania:

- Pomiedzy którymi krajami i w których regionach dochodzi obecnie do odczuwalnej wymiany pracowników?
- Jakie są efekty tej integracji rynków pracy?
- Jakie cechy wspólne i różnice występują w strukturze rynków pracy i systemów ubezpieczeniowych?

Wyjaśnienie tych kwestii ma służyć głębszej analizie szans i korzyści związanych z implementacją wspólnego rynku pracy omówionej w dalszej części niniejszego opracowania.

Integracja rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego

Jedną z najważniejszych cech integracji rynków pracy jest transgraniczna mobilność pracowników. Należy tu dokonać rozróżnienia pomiędzy różnymi formami mobilności. Podjęcie pracy w innym kraju może nastąpić poprzez trwałe przeniesienie miejsca zamieszkania lub poprzez codzienne dojazdy z miejsca zamieszkania do położonego za granicą miejsca pracy. W ubiegłych latach liczba pracowników transgranicznych znacznie wzrosła. Poniższych danych na temat pracowników transgranicznych nie można jednak rozumieć jako sumy strumieni pracowników transgranicznych pomiędzy regionami bałtyckimi. Zarówno państwa bałtyckie, jak Szwecja, Finlandia i Polska mają też granice zewnętrzne z państwami położonymi poza regionem Morza Bałtyckiego. Te ograniczenia statystyczne nie zmieniają jednak faktu, że w regionach nadbałtyckich znacznie przybyło pracowników transgranicznych.

Tabela 6: Zmiana liczby pracowników transgranicznych w latach 2005–2009

Regiony nadbałtyckie	pracownicy transgraniczni		
	2005	2009	2005-09
Dania	4.400	3.900	-11%
Północne Niemcy <i>Hamburg, Meklemburgia- Pomorze Przednie, Szlezwik-Holsztyn</i>	6.400	21.700	239%
Estonia	5.600	19.000	239%
Łotwa	11.200	8.100	-28%
Litwa	30.000	5.500	-82%
Północna Polska <i>Podlasie, Pomorze Zachodnie, Warmia i Mazury, Pomorze</i>	11.400	18.300	61%
Finlandia	3.700	3.500	-5%
Szwecja	48.300	55.700	15%
B8 ogółem	121.000	135.700	12%

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Z powyższej tabeli wynika, że w sumie 135.700 ludzi codziennie lub raz w tygodniu przekracza granicę państwa, dojeżdżając z miejsca zamieszkania do miejsca pracy. W latach 2005–2009 liczebność tej grupy wzrosła o 12%. Szczególnie silny był wzrost w Estonii (o 239%), północnych Niemczech (o 239%) i północnej Polsce (o 61%). Na Litwie natomiast liczba pracowników transgranicznych znacznie spadła (o 82%).

Do szczególnie silnego wzrostu liczby pracowników transgranicznych doszło pomiędzy północnoniemieckim regionem Szlezwiku i duńskim Sonderjütland, w regionie europejskim Tornedalen pomiędzy Szwecją i Finlandią oraz w regionie Öresund pomiędzy Danią i Szwecją. Ewolucja liczby pracowników transgranicznych w tym regionie, która od 1997 do 2008 roku wzrosła prawie dziewięciokrotnie, ukazuje znaczenie projektów z dziedziny infrastruktury transportowej (most przez Öresund) dla zwiększonej integracji rynków pracy (por. Baltic Sea Parliamentary Conference, 2009).

Szczególnie silny jest też ruch graniczny pomiędzy sąsiednimi regionami – Meklemburgią-Pomorzem Przednim w Niemczech i Pomorzem Zachodnim w Polsce. Liczba pracowników transgranicznych zwiększyła się w ostatnich pięciu latach prawie pięciokrotnie. Dzięki 16.100 pracownikom transgranicznym w 2009 roku można tam już mówić o podobnej mobilności pracowników jak w regionie Öresund pomiędzy Danią i Szwecją. W północno-wschodnim regionie Morza Bałtyckiego należy podkreślić zwłaszcza silne strumienie pracowników transgranicznych pomiędzy Estonią i Finlandią. W stosunku do niewielkiej liczby mieszkańców kraju (1,3 mln) Estończycy, spośród których 19.000 dojeżdża do pracy za granicą, wykazują się najwyższą mobilnością pracowników w regionie Morza Bałtyckiego. Szczególnie silny jest tu ruch pracowników transgranicznych z Tallina do Helsinek. Także w aktualnym raporcie Konferencji Parlamentarnej Morza Bałtyckiego (BSPC) strumienie pracowników transgranicznych wskazują na wysoką mobilność pracowników pomiędzy Estonią i Finlandią (21.250), Szwecją i Danią (20.000) oraz Niemcami i Danią (10.800) (por. Baltic Sea Parliamentary Conference, 2011).

Oprócz czasowej mobilności pracy w postaci pracowników transgranicznych duże znaczenie mają także ruchy pracowników, którzy w celu podjęcia pracy za granicą przenoszą tam swoje miejsce zamieszkania. W tym wypadku liczby dotyczące imigracji w roku 2008 mogą dać wyobrażenie o strumieniach i mobilności pracowników w poszczególnych państwach nadbałtyckich. Trzeba tu poczynić zastrzeżenie, że nie były dostępne aktualne dane o regionalnej migracji z podaniem kraju pochodzenia. Dlatego poniżej wykorzystano dane krajowe. W liczbach bezwzględnych największa jest wymiana pracowników pomiędzy Niemcami i Polską. W 2008 roku prawie 120.000 osób z polskim obywatelstwem przeniosło swoje miejsce zamieszkania do Niemiec. Do Polski przeniosło się natomiast zaledwie 669 Niemców. W sumie okazuje się, że Niemcy są najpopularniejszym krajem imigracji wśród państw B8. W RFN zanotowano w 2008 roku napływ netto prawie 125.000 obywateli z państw nadbałtyckich, a większość z nich pochodziła z Polski. Również Szwecja i Dania były jednoznacznie krajami imigracji z wysokimi napływami netto. Sytuacja rozwija się podobnie jak w wypadku liczby pracowników transgranicznych. Strumienie imigracji skupiają się na przemieszczeniach pomiędzy Niemcami i Polską, Niemcami i Danią, Danią i Szwecją oraz Estonią i Finlandią (patrz Tabela 7).

Tabela 7: Osoby imigrujące według kraju pochodzenia w roku 2008

		kraj imigracji							
		Dania	Niemcy	Estonia	Finlandia	Łotwa	Litwa	Polska	Szwecja
Obywatelstwo	Dania		2.188	13	76	19	9	55	4.129
	Niemcy	3.150		123	447	209	60	669	3.405
	Estonia	168	621		3.038	79	12	4	389
	Finlandia	286	1.836	303		53	16	64	2.405
	Łotwa	451	2.066	78	91		30	21	404
	Litwa	1.113	3.453	70	94	285		104	915
	Polska	6.675	119.867	31	562	85	64		6.970
	Szwecja	1.281	2.192	63	884	69	6	108	

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Analiza strumieni pracowników transgranicznych i imigracji wskazuje na wyraźny trend w zakresie migracji zarobkowej: pracowników z nowych państw UE – Polski, Estonii, Łotwy i Litwy przyciągają głównie stare państwa członkowskie UE – Dania, Niemcy, Finlandia i Szwecja. Jedną z przyczyn tego faktu są z pewnością odmienne standardy pracy i życia w regionie Morza Bałtyckiego. Pomiędzy starymi i nowymi państwami członkowskimi UE wciąż istnieją silne dysproporcje. I tak dochód na jednego mieszkańca jest w starych państwach członkowskich średnio pięć razy wyższy niż w nowych. Pomiędzy Danią, krajem o najwyższym dochodzie na jednego mieszkańca (37.000 € w roku 2010), i Łotwą o najniższym produkcie krajowym brutto (PKB) na głowę (5.600 € w roku 2010) istnieje różnica siedmiokrotna. Podobna sytuacja dotyczy poziomu wynagrodzeń. Zarobki roczne netto w starych państwach UE są średnio pięć razy wyższe niż zarobki w nowych państwach członkowskich (por. Eurostat, 2011).

Również bliskość geograficzna odgrywa pewną rolę. Pomiędzy krajami bałtyckimi mającymi wspólną granicę obserwuje się oprócz strumieni pracowników transgranicznych także największe ruchy migracyjne. Najistotniejsze czynniki migracji zarobkowej to zatem:

- bliskość geograficzna
- wyniki gospodarcze

Region Morza Bałtyckiego można zatem podzielić pod względem gospodarczym na dwie grupy krajów: kraje o wysokich dochodach, takie jak Dania, Niemcy, Finlandia i Szwecja oraz państwa o średnich dochodach, takie jak Estonia, Łotwa, Litwa i Polska. Opisane dysproporcje pomiędzy różnymi grupami krajów można znaleźć także na rynku pracy i pod względem ogólnej struktury gospodarczej. W kolejnym rozdziale zostaną zatem zestawione ze sobą główne dane strukturalne krajowych rynków pracy i forma systemów ubezpieczeniowych.

Ekonomiczne dane strukturalne rynku pracy

Obecny kształt krajowych rynków pracy da się dobrze opisać na podstawie wybranych wskaźników. Pierwszą wskazówką co do sytuacji na rynku pracy stanowi wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy. Wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy (zwany również wskaźnikiem partycypacji) opisuje odsetek ludności w wieku produkcyjnym w stosunku do ogółu ludności. Wskaźnik ten wyraża, w jaki sposób ludność danego kraju lub regionu jest aktywna na rynku pracy. W regionie B8 zwraca uwagę to, iż wskaźnik partycypacji w krajach o wysokich dochodach i w starych państwach członkowskich UE jest średnio wyższy niż ma to miejsce w przypadku nowych państw Unii Europejskiej. Szczególnie wysoki jest ten odsetek w Danii (79,5%) i północnych Niemczech (78,1%). Natomiast w północnej Polsce zaledwie 63,6% mieszkańców jest aktywnych na rynku pracy (por. Tabela 8).

Tabela 8: Wybrane dane strukturalne dotyczące rynku pracy 2010

	Wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy	Stopa bezrobocia	Osoby długotrwale bezrobotne w stosunku do ogółu bezrobotnych w %	Wydajność pracy (UE-27 = 100)	Ludność w wieku produkcyjnym, z wykształceniem wyższym w %
Dania	79,5	7,4	19,2	117,5	34,2
Północne Niemcy	78,1	8,8	47,1	124,6*	26,6
Hamburg	77,1	7,1	41,7		30,2
Maklemburgia-Pomorze Przednie	80,7	12,4	50,6		27,0
Szlezwik-Holsztyn	76,5	6,8	46,6		22,7

Estonia	73,8	16,9	45,3	61,8	35,3
Finlandia	74,5	8,4	23,8	111,1	38,1
Łotwa	73,2	18,7	44,9	47,0	26,9
Litwa	70,5	17,8	41,5	55,3	32,6
Północna Polska	63,6	10,4	30,7	53,4**	21,8
Podlasie	66,0	10,2	31,8		23,0
Pomorze Zachodnie	61,3	12,3	37,9		21,1
Warmia i Mazury	62,0	9,6	25,8		20,0
Pomorze	65,2	9,3	25,3		23,1
Szwecja	79,5	8,4	17,3	115,3	34,2

* Wartości dla Niemiec

** Wartości dla Polski

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy można interpretować pod kątem sprawności rynku pracy: im wyższa partycypacja ludności, tym większa zdolność rynku pracy do zapewnienia odpowiednio zróżnicowanych miejsc pracy. Z jednej strony wydaje się, że oferta miejsc pracy, niezależnie od sytuacji pod względem koniunktury, jest wystarczająca. Z drugiej strony należy założyć, że przedsiębiorstwa lepiej spełniają także indywidualne życzenia dotyczące wykonywania zawodu i czasu pracy na rynku pracy o wysokiej niż o niskiej partycypacji.

Oprócz preferencji udziału ludności w rynku pracy kolejną cechą strukturalną jest zdolność rynku pracy do zatrudnienia odpowiedniej ilości pracowników. Miarą niepowodzenia rynku jest stopa bezrobocia. Okazuje się, że i w tym wypadku państwa nordyckie – Dania, Finlandia i Szwecja – oraz region północnych Niemiec mają najlepsze wyniki, czyli najniższe stopy bezrobocia. Bezrobocie w krajach bałtyckich było średniorocznie w roku 2010 szczególnie wysokie wskutek oddziaływania kryzysu gospodarczego i finansowego. Wpływ ten zdaje się nieco wypaczać średnioterminową ewolucję bezrobocia. W Estonii, na Łotwie i Litwie do pierwszego półrocza 2011 roku stopy bezrobocia wyraźnie spadły, jednak utrzymując się na poziomie od 13 do 15% są jeszcze znacznie wyższe niż w innych regionach B8. Także w północnej Polsce bezrobocie, wynoszące obecnie 9,4%, jest na stosunkowo wysokim poziomie. W północnych Niemczech, Finlandii i Szwecji udało się w stosunku do roku 2010 osiągnąć nawet dalszy lekki spadek bezrobocia, natomiast w Danii

bezrobocie lekko wzrosło, lecz mimo to znajduje się na stosunkowo umiarkowanym poziomie (por. Eurostat, 2011). Interesujące jest, że w dwóch regionach przygranicznych – Meklemburgii-Pomorzu Przednim po stronie niemieckiej i na Pomorzu Zachodnim po polskiej – bezrobocie jest ponadprzeciętnie wysokie. W obu regionach w 2010 roku ponad 12% osób w wieku produkcyjnym było bez pracy.

Poza łącznym bezrobociem zwłaszcza sytuacja osób długotrwale bezrobotnych daje wyobrażenie o strukturze rynku pracy. W krajach nordyckich odsetek osób pozostających bez pracy dłużej niż rok jest bardzo niski. Natomiast odsetek osób długotrwale bezrobotnych w państwach bałtyckich, a przede wszystkim w północnych Niemczech, jest nadzwyczaj wysoki. Zwłaszcza w Meklemburgii-Pomorzu Przednim co drugi bezrobotny (50,6%) jest bez pracy od roku lub dłużej. Nieco lepiej przedstawia się sytuacja w północnej Polsce, gdzie ok. 30% wszystkich bezrobotnych pozostaje już bez pracy dłużej niż rok. Analiza ta wykazuje, że sprawność rynku pracy w północnej Polsce jest znacznie lepsza niż na północnoniemieckich rynkach pracy. Wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych wskazuje na deficyty strukturalne rynku pracy. Dla całej RFN udowodniono, że wysoki odsetek osób długotrwale bezrobotnych wynika z nasilających się procesów niedopasowania kwalifikacji zawodowych do potrzeb rynku pracy; (por. Ochsens, 2009 i Pfannkuche, 2010).

Jeśli przyjrzeć się natomiast wydajności pracy (produkcji w sektorze przemysłowym na roboczogodzinę), to okaże się, że Niemcy, a za nimi Dania, Szwecja i Finlandia mają znacznie wyższą wydajność pracy niż kraje bałtyckie i Polska. W porównaniu ze średnią dla całej UE-27 wskaźnik wydajności pracy dla Łotwy, Litwy i Polski jest o połowę mniejszy. W Estonii osiąga się już 60% średniej wydajności pracy, natomiast Niemcy (125) i kraje nordyckie (Dania = 118 / Szwecja = 115 / Finlandia = 111) osiągają ponadprzeciętne wartości. Z tej obserwacji można wnioskować, że w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji wydajność gospodarki jest wciąż jeszcze nieco wyższa niż w nowych państwach członkowskich UE regionu Morza Bałtyckiego.

Kolejnym wskaźnikiem z zakresu polityki rynku pracy jest poziom wykształcenia ludności w wieku produkcyjnym. Liczba ludności w wieku produkcyjnym z wykształceniem wyższym (szkoła wyższa, mistrz itp.) informuje o szansach zatrudnienia w wymagającym coraz większej wiedzy procesie tworzenia wartości dodanej. Okazuje się tu, że w roku 2010 w Danii, Estonii,

Finlandii, na Litwie i w Szwecji udział osób w wieku produkcyjnym posiadających wykształcenie wyższe był stosunkowo wysoki, wynosił bowiem ponad jedną trzecią. Natomiast w północnej Polsce, północnych Niemczech i na Łotwie odsetek ten jest znacznie niższy. Zwłaszcza w północnej Polsce tylko ok. 20% ludności w wieku produkcyjnym posiada wyższe wykształcenie (por. Tabela 8). Pod względem sytuacji w dziedzinie polityki oświatowej nie zaznacza się żaden jednoznaczny trend. Sytuacja oświatowa w krajach o wysokich dochodach jest niekoniecznie lepsza niż w nowych państwach członkowskich UE.

W połączeniu z wydajnością edukacji sytuacja młodszych obywateli na rynku pracy stanowi ważne kryterium rozwoju przyszłej struktury rynku pracy. W ostatnich latach zaznaczył się tu alarmujący trend: bezrobocie wśród młodzieży w regionie Morza Bałtyckiego znacznie wzrosło. Z wyjątkiem Niemiec (8,1%) i Danii (13,7%) stopa bezrobocia pracowników poniżej 25 lat wynosiła we wszystkich państwach bałtyckich wiosną 2011 roku ponad 20%. Szczególnie dramatycznie przedstawia się sytuacja na Łotwie i na Litwie, gdzie odsetek bezrobotnej młodzieży i młodych dorosłych sięga 30%. Ale również w Szwecji (24%) i Polsce (25,3%) oraz w Estonii i Finlandii (w obu krajach ok. 20%) bezrobocie wśród osób rozpoczynających pracę zawodową znacznie wzrosło (por. Baltic Sea Parliamentary Conference, 2011).

Kolejną cechą gospodarczej struktury rynku pracy opisano w Tabeli 9: rozrzut pomiędzy zatrudnieniem wymagającym wysokich kwalifikacji i zatrudnieniem prostym. O ile w Danii, północnych Niemczech, Finlandii i Szwecji odsetek zatrudnionych w sektorze zaawansowanych technologii wynosi średnio ponad 5%, to w nowych państwach UE średnio tylko 3% zatrudnionych pracuje w tym sektorze. Z drugiej strony prace w mniej opartych na wiedzy gałęziach produkcji i usług mają w tych krajach nadal duże znaczenie (ok. 50% wszystkich zatrudnionych).

Tabela 9: Zatrudnieni według sektora technologii w roku 2007

	Sektor zaawansowanych technologii		Usługi i produkcja w mniejszym stopniu oparte na wiedzy	
	zatrudnieni	w % wszystkich zatrudnionych	zatrudnieni	w % wszystkich zatrudnionych
Dania	147.721	5,3%	1.116.187	39,8%
Północne Niemcy <i>Hamburg, Meklemburgia- Pomorze Przednie, Szlezwik-Holsztyn</i>	135.847	4,7%	1.287.398	44,1%
Estonia	23.544	3,6%	320.625	48,9%
Finlandia	167.100	6,7%	988.463	39,7%
Łotwa	30.628	2,7%	556.487	49,8%
Litwa	38.970	2,5%	735.528	47,9%
Północna Polska <i>Podlasie, Pomorze Zachodnie, Warmia i Mazury, Pomorze</i>	77.450	3,4%	1.068.801	46,5%
Szwecja	269.219	5,9%	1.287.475	28,4%

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Również na szczeblu sektorów istnieją wyraźne różnice pomiędzy poszczególnymi regionami Morza Bałtyckiego (por. Tabela 10). Sektor rolny w Danii, północnych Niemczech i Szwecji odgrywa już bardzo niewielką rolę w zatrudnieniu. Zaledwie 2 do 3% wszystkich zatrudnionych pracowało w 2010 roku w tym sektorze. W Finlandii ta wartość jest nieco wyższa, wynosi bowiem 5%. W Estonii przemiany strukturalne dokonały się najwyraźniej szybko, bowiem również tutaj odsetek zatrudnionych w rolnictwie – 4% – jest na bardzo niskim poziomie jak na były kraj poddany transformacji. W innych państwach bałtyckich i północnej Polsce rolnictwo z udziałem ok. 10% jest jeszcze raczej istotne dla zatrudnienia. Jednak pomiędzy regionami północnej Polski występują ogromne różnice. Zachodnie regiony: Pomorze i Pomorze Zachodnie mają znacznie niższy odsetek zatrudnionych, pracujących w sektorze podstawowym (7%). Natomiast w najdalej na wschód wysuniętym regionie Podlasia jest on bardzo wysoki i wynosi 27%. Dla regionów o wysokim udziale zatrudnienia w rolnictwie zaznacza się, jak już opisano w prognozach, wyraźny efekt uwolnienia siły roboczej w wyniku przemian strukturalnych. Można założyć, że zwłaszcza na tych regionalnych rynkach pracy będą w przyszłości występować dotkliwie procesy niedopasowania.

W sektorze usług można stwierdzić wyraźne różnice pomiędzy starymi i nowymi państwami członkowskimi. O ile w Danii, północnych Niemczech, Finlandii i Szwecji udziały tego sektora w zatrudnieniu przekraczają 70%, to w państwach bałtyckich (od 64 do 66%) i regionach północnej Polski (łącznie 57%) są znacznie niższe. Przemysł przetwórczy odgrywa większą rolę zwłaszcza w Estonii i północnej Polsce (ponad 30%). W innych regionach nadbałtyckich udział sektora przemysłowego wynosi od 20 do 25%. W odniesieniu do sektorowej dystrybucji pracowników sytuacja jest taka, że niezależnie od różnic w rozwoju gospodarczym (kraje transformacji ustrojowej vs. stare kraje uprzemysłowione) dokonano się niewątpliwie regionalne upodobnienie sytuacji. Cechy wspólne można stwierdzić pomiędzy Estonią i Finlandią oraz polsko-niemieckimi regionami przygranicznymi Meklemburgią-Pomorze Przednim i Pomorzem Zachodnim.

Tabela 10: Zatrudnieni w trzech głównych sektorach w roku 2010

	Rolnictwo	Przemysł przetwórczy	Usługi
Dania	3%	20%	77%
Północne Niemcy	2%	21%	77%
Hamburg	0%	17%	83%
Maklemburgia-Pomorze Przednie	3%	24%	73%
Szelzwik-Holsztyn	2%	22%	76%
Estonia	4%	32%	64%
Finlandia	5%	24%	71%
Łotwa	9%	25%	66%
Litwa	9%	27%	64%
Północna Polska	12%	31%	57%
Podlasie	27%	24%	49%
Pomorze Zachodnie	7%	32%	62%
Warmia i Mazury	13%	30%	57%
Pomorze	7%	34%	59%
Szwecja	2%	20%	78%

Źródło: Eurostat 2011, obliczenia i prezentacja własne

Podsumowując, w odniesieniu do ekonomicznych danych strukturalnych można na chwilę obecną wyciągnąć następujące wnioski:

- W regionie Morza Bałtyckiego istnieje pod względem wydajności ekonomicznej znaczna różnica poziomów pomiędzy starymi i nowymi regionami UE.
- Dania, północne Niemcy, Finlandia i Szwecja mają przeciętnie wyższy wskaźnik uczestnictwa w rynku pracy, niższe bezrobocie długotrwałe, znacznie wydajniej wykorzystują pracę i mają wyższy wskaźnik zatrudnienia w sektorze zaawansowanych technologii niż państwa bałtyckie i region północnej Polski. Ponadto sektor rolny nie odgrywa większej roli w polityce zatrudnienia, a udział sektora usług jest stosunkowo wysoki.
- Rynki pracy w Estonii, na Łotwie, Litwie i w północnej Polsce charakteryzują się natomiast niższym wskaźnikiem uczestnictwa w rynku pracy, wysokim bezrobociem i bezrobociem długotrwałym, niewielką wydajnością pracy oraz wysokim odsetkiem miejsc pracy wymagających niewielkich kwalifikacji. W niektórych krajach i regionach nadal wielu ludzi pracuje w rolnictwie, a partycypacja w sektorze usług jest znacznie niższa niż w wypadku starych państw UE.
- Wyjątki polegają po pierwsze na bardzo zróżnicowanej wydajności edukacji, a po drugie na bardzo wysokim bezrobociu długotrwałym w północnych Niemczech. Ponadto oprócz zauważalnego podziału bałtyckiego rynku pracy na dwie części, czyli starych i nowych członków UE, widoczne są też transgraniczne podobieństwa regionalne. Złłaszcza regiony Meklemburgia-Pomorze Przednie w Niemczech i Pomorze Zachodnie w Polsce wykazują negatywne podobieństwa pod względem struktury rynku pracy. Oba regiony należy ocenić w kontekście krajowym jako słabe strukturalnie, o wysokim bezrobociu (łącznie z wysoką stopą bezrobocia długotrwałego), niewielkich zasobach osób w wieku produkcyjnym o wysokich kwalifikacjach i niskim udziałem zatrudnienia w branżach opartych na wiedzy. Struktura sektorowa wykazuje poza tym pewne podobieństwa. Także pomiędzy Estonią i Finlandią występuje wiele podobieństw. Estoński rynek pracy może się wykazać najlepszymi wynikami spośród państw bałtyckich, mimo że poziom fiński jest ze względu na zaawansowanie rozwojowe jeszcze znacznie wyższy. Mimo to da się zauważyć coraz większe upodobnienie się cech strukturalnych, ponieważ w Estonii coraz bardziej rozpowszechnia się sposób produkcji oparty na wiedzy, liczba osób uzyskujących

wykształcenie wyższe jest na wysokim poziomie, a uczestnictwo w rynku pracy, podobnie jak w Finlandii, jest bardzo wysokie. Ponadto Estonia posiada podobnie niski udział pracujących w sektorze rolnym jak Finlandia.

- Z wyjątkiem Niemiec i Danii wszystkie państwa regionu Morza Bałtyckiego są obecnie dotknięte wysokim bezrobociem wśród młodzieży. Jeśli ten trend się utrzyma lub utrwali, jeszcze bardziej zaostrzyłoby to zaznaczający się już problem niedopasowania na rynku pracy. Jednocześnie należy się liczyć z tym, że napływ młodych pracowników z państw o wysokim bezrobociu wśród młodzieży do Niemiec i Danii w najbliższych latach wzrośnie, bowiem zwłaszcza młodsze pokolenia charakteryzują się zasadniczo wysoką mobilnością.

Instytucjonalna struktura rynku pracy

Niezależnie od ekonomicznych danych strukturalnych w regionie Morza Bałtyckiego wytworzyły się również różnice instytucjonalne. Chodzi tu w ściślejszym rozumieniu o ramowe warunki prawne, a zwłaszcza systemy ubezpieczeniowe. Systemy ubezpieczeń społecznych, oddziałujące na kształt rynków pracy, są ściśle związane z ogólną filozofią państwa w poszczególnych krajach. W porównawczych badaniach nad gospodarką w odniesieniu do ustrojów kapitalistycznych ukształtowała się przede wszystkim metoda „variety of capitalism“, służąca wyjaśnianiu różnych form gospodarek rynkowych (por. Albert, 1992).

W tym kontekście państwa nordyckie – Szwecja i Finlandia – są klasyfikowane jako „państwa opiekuńcze“, z wysokim stopniem zabezpieczenia społecznego i inkorporowanym poczuciem solidarności w społeczeństwie (por. Esping-Andersen, 1990). Ustrój Niemiec jest określany jako „kapitalizm reński“, charakteryzujący się szczególnie wysoko rozwiniętym partnerstwem społecznym pomiędzy stronami układów zbiorowych. Akcentowana jest również społeczna gospodarka rynkowa, która, podobnie jak w krajach nordyckich, oferuje wysoki stopień zabezpieczenia społecznego. Transformacja zasady państwa socjalnego dokonywała się w Danii od początku lat dziewięćdziesiątych. Na silnie uregulowanym rynku pracy doszło do procesu liberalizacji, który został uzupełniony przez aktywizującą politykę rynku pracy i politykę społeczną oraz oparty na solidarności system państwa opiekuńczego. Kombinacja ta bywa często określana mianem „flexicurity“ (por. Braun, 2003).

W neokapitalistycznych należących do UE państwach bałtyckich i w Polsce o obecnym kształcie systemów socjalnych i instytucjonalnych struktur rynku pracy zdecydowała zasadniczo strategia transformacji. Przebudowa ustroju politycznego i ekonomicznego od socjalistycznej gospodarki centralnie zarządzanej do kapitalistycznej gospodarki rynkowej została we wszystkich wschodnich państwach nadbałtyckich dokonana metodą strukturalistyczną (zwaną też terapią szokową). Polska w ogromnym stopniu zastosowała się do propozycji międzynarodowych doradców i wcześniej rozpoczęła uwalnianie na dużą skalę cen, wynagrodzeń i kursów walutowych oraz prywatyzację dóbr gospodarczych znajdujących się w posiadaniu państwa. Państwa bałtyckie podążyły w przeważającej mierze za tempem i intensywnością transformacji w Polsce. W odniesieniu do struktur rynku pracy i systemów ubezpieczeniowych reformatorzy kierowali się modelem liberalnej ekonomii rynkowej na wzór angloamerykański, z niskim stopniem koordynacji stron układów zbiorowych na rynku pracy oraz zasadą samostanowienia i odpowiedzialności własnej jednostek (por. Hoffmann, 2006).

Odmienne postaci kapitalizmu doprowadziły do powstania heterogenicznych struktur rynku pracy w państwach B8. Poniższa analiza porównawcza najistotniejszych instytucjonalnych danych strukturalnych ma pokazać podobieństwa i różnice pomiędzy rynkami pracy. W tym celu zbadany zostanie szczególnie istotny dla rynku pracy komponent ubezpieczeniowy bezrobocie. W odniesieniu do sytuacji pod względem układów zbiorowych zostaną zbadane takie czynniki jak system kształtowania wynagrodzeń, ochrona przed wypowiedzeniem i poziom wynagrodzeń.

Jeśli porównać systemy ubezpieczeń na wypadek bezrobocia, to okaże się, że we wszystkich krajach albo wdrożony jest system ustawowy, albo system ubezpieczeniowy zapewnia de facto wysokie pokrycie potrzeb (Dania i Polska). W odniesieniu do rodzaju świadczeń i okresu ich pobierania istnieją bardzo różne warianty w poszczególnych państwach. W większości krajów rodzaj świadczenia jest powiązany z wynagrodzeniem brutto z ostatniego okresu zatrudnienia i/albo zależny od długości stażu pracy (por. Tabela 11). Ponieważ przy obliczaniu zasiłku dla bezrobotnych uwzględnia się cechy indywidualne, przedstawienie średniej wysokości wynagrodzeń jest prawie niemożliwe.

Tabela 11: Dane strukturalne dotyczące ubezpieczenia na wypadek bezrobocia

Ubezpieczenie na wypadek bezrobocia			
	Organizacja	Rodzaj i stawka świadczenia	Okres pobierania
Dania	dobrowolnie na podstawie ustawowej / zasięg: 90% wszystkich pracowników	Dśrednie wynagrodzenie z ostatnich 3 miesięcy (90%)	48 miesięcy
Niemcy	ustawowa	średnie wynagrodzenie dzienne z ostatniego roku (do 67%)	zależnie od stażu pracy i wieku; min. 6 miesięcy / maks. 24 miesiące
Estonia	ustawowa	średnie wynagrodzenie dzienne podlegające obowiązkowi płacenia składek na ubezpieczenia społeczne z ostatnich 12 miesięcy (do 50%)	zależnie od długości zatrudnienia; min. 6 miesięcy / maks. 12 miesięcy
Finlandia	forma mieszana: ubezpieczenie podstawowe / zasiłek dla bezrobotnych dobrowolny	podstawowy zasiłek dla bezrobotnych: świadczenie ryczałtowe (do 30 € za dzień) dobrowolny zasiłek dla bezrobotnych: średnie wynagrodzenie z ostatnich 8 miesięcy (do 45%)	16 miesięcy (ubezpieczenie podstawowe)
Łotwa	ustawowa	Średnie wynagrodzenie brutto podlegające obowiązkowi ubezpieczenia z ostatnich 12 miesięcy (do 65%)	9 miesięcy
Litwa	ustawowa	komponent stały (ok. 100 € miesięcznie) i zależny od zarobków (ok. 40%)	zależnie od długości zatrudnienia; min. 6 miesięcy / maks. 9 miesięcy
Polska	solidarny system ubezpieczeniowy ze zryczałtowanymi świadczeniami	kwota podstawowa (maks. 189 € miesięcznie) zależnie od stażu pracy (min. 80% / maks. 120% kwoty podstawowej)	zależnie od regionalnej stopy bezrobocia; min. 6 miesięcy / maks. 12 miesięcy
Szwecja	ustawowa	80% pobieranego wynagrodzenia, ograniczenie kwoty maksymalnej	w zależności od posiadania dzieci; min. 10 / maks. 15 miesięcy

Źródło: BMAS, Sozialkompas Europa, 2007 / krajowe urzędy statystyczne

Na rynkach pracy w regionie Morza Bałtyckiego istnieje zasadnicze zabezpieczenie na wypadek bezrobocia jako ryzyka życiowego. Dokładna forma wsparcia bywa jednak bardzo różnaita. Wspólny dla wszystkich systemów jest wysoki zasięg oraz model naliczania kierujący się zasadą dokonań i ubezpieczenia (uwzględnienie dokonań i wieku).

W dziedzinie kształtowania wynagrodzeń wyraźne różnice istnieją zwłaszcza w sferze dominujących systemów układów zbiorowych (por. Tabela 12). O ile w Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji kształtowanie wynagrodzeń przez posiadające legitymację prawną strony układów zbiorowych odbywa się kolektywnie i głównie na płaszczyźnie sektorowej, to w państwach bałtyckich i w Polsce rokowania płacowe są często prowadzone na szczeblu zakładów pracy. Rozwiązania szczególne istnieją na Łotwie, w Polsce i w Finlandii, gdzie mimo różnych poziomów negocjacji dominuje system trójstronny. Oprócz stron układów zbiorowych (związków zawodowych i organizacji pracodawców) w rokowaniach płacowych bierze udział państwo jako moderator. Może ono uznawać porozumienia płacowe dla poszczególnych branż lub sektorów za powszechnie obowiązujące.

Tabela 12: Układy zbiorowe na nadbałtyckich rynkach pracy

	System układów zbiorowych	Ochrona przed wypowiedzeniem	Wynagrodzenie miesięczne brutto w 2008 r. (w przeliczeniu na pełny wymiar godzin)
Dania	korporatystyczny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu sektorowym	brak norm ustawowych / regulacja przez układ zbiorowy	4.217 €
Niemcy	korporatystyczny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu sektorowym	ustawowa (możliwe odstępstwa w układach zbiorowych) terminy zależne od stażu pracy	3.106 €
Estonia	indywidualny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu zakładowym	ustawowa terminy zależne od powodu wypowiedzenia	846 € płaca minimalna (278 €)*

Finlandia	trójstronny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu sektorowym	ustawowa (możliwe odstępstwa w układach zbiorowych) terminy zależne od stażu pracy	2.870 €
Łotwa	trójstronny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu zakładowym	ustawowa terminy zależne od powodu wypowiedzenia	699 € płaca minimalna (282 €)*
Litwa	indywidualny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu zakładowym	ustawowa terminy zależne od powodu wypowiedzenia	612 € płaca minimalna (232 €)*
Polska	trójstronny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu zakładowym	brak norm ustawowych / wiążąca regulacja za pośrednictwem umów o pracę terminy zależne od czasu obowiązywania umowy	902 €
Szwecja	korporatystyczny negocjowanie układów zbiorowych głównie na szczeblu sektorowym	ustawowa (możliwe odstępstwa w układach zbiorowych) terminy zależne od stażu pracy	2970 €

Źródło: Eurofound, 2011

Źródło: BMAS, 2010

Źródło: Destatis, 2011

Najbardziej wyrazista forma systemu korporatystycznego występuje w Niemczech, a jej gwarantem jest autonomia zawierania układów zbiorowych. Zapisane ustawowo wyłączne prawo związków zawodowych do zawierania układów zbiorowych stanowi wyjątek wśród państw B8. Generalnie wpływy związków zawodowych w zachodnich państwach uprzemysłowionych, a zwłaszcza w RFN zmniejszyły się. Z powodu postępujących przemian strukturalnych w ostatnich 20 latach silnie uzwiązkowane gałęzi zatrudnienia w przemyśle przetwórczym (zwłaszcza przemysł metalowy i elektrotechniczny) uległy znacznej redukcji. Ponadto liberalizacja rynku pracy pod koniec lat dziewięćdziesiątych i na początku XXI wieku doprowadziła do spadku odsetka ponadzakładowych układów zbiorowych. Znacznie wzrosło natomiast znaczenie zakładowych układów zbiorowych.

Ochrona przed wypowiedzeniem jest uregulowana ustawowo we wszystkich państwach B8 z wyjątkiem Polski i Danii, w większości krajów może jednak być też modyfikowana dzięki zmianom wynikającym z układów zbiorowych (z reguły wyłącznie na korzyść pracownika). Terminy

wypowiedzenia zależą w Niemczech, Finlandii i Szwecji od stażu pracy w przedsiębiorstwie, w Polsce od czasu obowiązywania umowy o pracę, a w państwach bałtyckich od powodu wypowiedzenia. W Danii terminy wypowiedzenia są swobodnie negocjowane przez partnerów umowy. Długość terminów wypowiedzenia jest we wszystkich krajach różnaita w zależności od podstawy naliczania. Wspólne jest to, że we wszystkich państwach B8 istnieje pewne minimum ochrony przed wypowiedzeniem.

Jeśli chodzi o średnie wynagrodzenia miesięczne, to istnieją duże dysproporcje pomiędzy starymi i nowymi państwami UE. O ile średnie wynagrodzenie brutto w Niemczech i państwach nordyckich – Finlandii i Szwecji – wynosi ok. 3.000 €, to możliwości zarobkowe w państwach bałtyckich i Polsce są raczej niewielkie, wynoszą bowiem od ok. 600 do 900 €. Szczególnie wysokie wynagrodzenia osiąga się w Danii. Tutaj średnie wynagrodzenie brutto wynosi ponad 4.200 € miesięcznie. Pewną specyfiką jest ustawowa płaca minimalna w państwach bałtyckich. Ta jednak jest w porównaniu ze średnim wynagrodzeniem na dość niskim poziomie.

Podsumowując można stwierdzić, że struktury instytucjonalne rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego wykazują zarówno podobieństwa, jak i różnice. Rynki pracy są homogeniczne pod względem ogólnej organizacji i zabezpieczenia praw pracowniczych. We wszystkich państwach procesy kształtowania wynagrodzeń odbywają się w formie rokowań zbiorowych i istnieją wiążące regulacje dotyczące ochrony przed wypowiedzeniem, najczęściej na podstawie ustawowej. Różnice występują w odniesieniu do stopnia występowania i znaczenia tych regulacji. Największe podobieństwa istnieją pomiędzy Niemcami, Finlandią i Szwecją z jednej oraz państwami bałtyckimi z drugiej strony. W Danii i Polsce istnieją pewne zbieżności z obiema grupami krajów.

4.

Korzyści, możliwości i granice wspólnego rynku pracy

W niniejszym rozdziale omówione zostaną możliwości implementacji głębszej integracji rynku pracy w celu utworzenia wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego. W tym kontekście przeanalizowane zostaną także oczekiwane korzyści silniejszej integracji oraz problemy z nią związane. Poprzedzone to zostanie przeglądem sytuacji pod względem przepisów prawnych dotyczących migracji zarobkowej pomiędzy państwami B8 w ramach Unii Europejskiej.

Ewolucja swobodnego przepływu pracowników

Od chwili podpisania 7 lutego 1992 roku Traktatu z Maastricht o utworzeniu Unii Europejskiej pomiędzy państwami członkowskimi UE istnieje wspólny rynek wewnętrzny. Gwarantuje on cztery podstawowe swobody obywateli Unii. Istotna dla rynku pracy jest tu swoboda przepływu osób. Dla przedsiębiorstw istnieje generalnie swoboda przedsiębiorczości, a dla pracowników swobodny przepływ pracowników. Wewnątrz UE każdy obywatel może dzięki temu podjąć pracę za granicą na takich samych warunkach jak mieszkaniec danego kraju. Swobodny przepływ pracowników został jednak ograniczony w odniesieniu do akcesji dziesięciu nowych państw członkowskich 1 maja 2004 roku. Ograniczenia te dotyczyły ośmiu spośród dziesięciu nowych państw członkowskich, w tym również Polski i państw bałtyckich. Starym państwom członkowskim, w tym Danii, Niemcom, Finlandii i Szwecji, udało się – na zasadzie wyjątku od prawa unijnego – zamknąć na pewien okres swoje rynki pracy, tzn. ograniczyć poprzez regulacje krajowe imigrację pracowników ze wspomnianych nowych państw członkowskich.

Ramy czasowe tego odłożenia wprowadzenia swobodnego przepływu pracowników zostały uregulowane formułą 2-3-2. Każdy stary kraj członkowski mógł po dwóch latach obowiązywania wyjątku zażądać w Komisji Europejskiej jego przedłużenia o trzy lata. W razie spodziewanych poważnych ingerencji w rynek pracy można było następnie uzyskać kolejne przedłużenie o dwa lata, co sprawiło, że krajowe rynki pracy były zamknięte przez maksymalnie siedem lat. Z tej maksymalnej regulacji zrobiły użytek tylko Niemcy, obawiając się utraty przez swoich obywateli dużej ilości miejsc pracy, zwłaszcza w branży budowlanej, z powodu polskiej konkurencji. W Niemczech podejmowanie pracy przez pracowników z nowych państw członkowskich uregulowano poprzez udzielanie pozwoleń na pracę. Jako kontrposunięcie możliwe było też odwrotne zastosowanie formuły 2-3-2. Z tej możliwości skorzystała Polska, ograniczając w takim samym stopniu swobodny przepływ pracowników dla obywateli ze starych państw członkowskich. Szwecja zapewniła pełną swobodę przepływu pracowników ze wschodnich państw B8 od momentu akcesji, a Finlandia podążyła za tym przykładem już w 2006 roku. W Danii nie obowiązywały żadne ograniczenia w stosunku do pracowników podlegających układom zbiorowym.

Od 1 maja 2011 roku panuje pomiędzy europejskimi państwami członkowskimi pełna swoboda przepływu pracowników. Dzięki temu obecnie również obywatele z państw bałtyckich i Polski mają nieograniczony dostęp do rynków pracy w Danii i Niemczech.

Podstawy prawne i przepisy dotyczące międzyregionalnego podejmowania pracy

W dziedzinie prawa pracy istnieje w Unii Europejskiej, a zarazem także w regionie Morza Bałtyckiego stosunkowo wysoki stopień koordynacji. Jest on regulowany zasadniczo przez standardy minimalne europejskiego prawa pracy. Już od czasu Traktatu o utworzeniu Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej z 1957 roku pomiędzy państwami członkowskimi uzgadniano normy prawa pracy. W toku procesu integracji były one sukcesywnie rozszerzane, dzięki czemu obecnie istnieją różnorodne przepisy dotyczące prawa pracy na szczeblu europejskim. Te standardy minimalne można podzielić ogólnie na dwie kategorie:

- ochrona praw pracowniczych
- kształtowanie czasu pracy

Pierwszy punkt obejmuje zwłaszcza regulacje dotyczące równego traktowania pracowników w sferze pracy w niepełnym wymiarze godzin, zagadnień gender, obowiązku udzielania informacji przez pracodawcę o obowiązujących warunkach umowy o pracę i zapewnienia prawa do wynagrodzenia w razie zamykania lub przejmowania przedsiębiorstw. Ponadto regulowane jest także delegowanie pracowników pomiędzy państwami członkowskimi. Goszczący kraj członkowski musi zagwarantować pracownikom delegowanym odpowiednie warunki zatrudnienia. Chodzi tu zwłaszcza o uwzględnienie krajowych przepisów o maksymalnym czasie pracy i minimalnych okresach wypoczynku, minimalnym wymiarze rocznego urlopu wypoczynkowego, minimalnych stawkach wynagrodzeń, w tym stawek za pracę w godzinach nadliczbowych, oraz przepisów o bezpieczeństwie, ochronie zdrowia i higienie w miejscu pracy (por. Löwisch, 2003).

W dziedzinie kształtowania czasu pracy na szczeblu sektorowym weszły w życie wiążące przepisy. Dotyczą one przede wszystkim transportu drogowego i powietrznego oraz żeglugi morskiej. Oprócz tego istnieją porozumienia ramowe o kształtowaniu urlopu rodzicielskiego, pracy w niepełnym wymiarze godzin, umów o pracę na czas określony i przepisów dotyczących pracy tymczasowej. W sumie stopień harmonizacji w europejskim prawie pracy można ocenić jako stosunkowo wysoki. Istotne elementy warunków pracy (indeksacja wynagrodzeń/czas pracy) są poprzez europejskie akty prawne powiązane ze standardami minimalnymi odnośnych państw

członkowskich i odpowiadają dzięki temu obowiązującej w Unii Europejskiej generalnej zasadzie antydyskryminacji. Zwłaszcza w sektorze niskich wynagrodzeń przepisy europejskie wniosły pozytywny wkład w poprawę warunków pracy w państwach B8 (por. Löwisch, 2003).

Oprócz prawa pracy także kształt europejskiego zabezpieczenia społecznego ma wpływ na pracowników mobilnych. W państwach nadbałtyckich nie istnieje jednolity system zabezpieczenia społecznego. Istnieją raczej znaczne różnice, ograniczające swobodny przepływ pracowników. W ramach harmonizacji europejskiej wdrożono – podobnie jak w wypadku prawa pracy – przepisy wspólnotowe, które mają złagodzić niedogodności swobodnego przepływu pracy. W odniesieniu do rynku pracy prawa do świadczeń w razie choroby, wypadków przy pracy i bezrobocia są uregulowane za pomocą czterech głównych zasad koordynacji zabezpieczenia społecznego. Generalną zasadą jest to, że pracownik podlega zawsze przepisom prawnym tylko jednego kraju. Jeśli obywatel przenosi swoje miejsce zamieszkania i pracy za granicę w Europie, to podlega obowiązkowi ubezpieczenia społecznego w kraju, w którym mieszka. W ten sposób realizowana jest zasada niedyskryminacji. Dotyczy to generalnie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Wtedy można uznać również wcześniejsze okresy zatrudnienia, świadczonego poza aktualnym krajem zamieszkania.

W wypadku tak zwanych pracowników przygranicznych, którzy mieszkają w jednym, a pracują w drugim kraju, prawo do ubezpieczenia na wypadek bezrobocia obowiązuje tylko w kraju będącym miejscem zamieszkania. W odniesieniu do opieki zdrowotnej obowiązuje podobna zasada: jeśli zarówno miejsce pracy, jak i zamieszkania znajduje się w jednym kraju, to odpowiedzialny jest odnośny zakład ubezpieczenia zdrowotnego, niezależnie od narodowości. Mimo przedstawionych starań o harmonizację obowiązują pomiędzy podmiotami ubezpieczeń społecznych poszczególnych państw B8 rozmaite przepisy specjalne. Stopień skomplikowania procedury ubezpieczeniowej dla pracowników jest obecnie nadal dość wysoki. Pozytywny przykład unikania przeszkód biurokratycznych stanowi wprowadzana od 2004 roku europejska karta ubezpieczenia zdrowotnego. Po początkowych trudnościach z realizacją istnieje obecnie dla wszystkich obywateli państw B8 możliwość otrzymywania bez zbędnej biurokracji świadczeń zdrowotnych za granicą. To, jakie świadczenia są zapewniane, wynika jednak z przepisów krajowych. W sumie należy dążyć do debiurokratyzacji transgranicznego zabezpieczenia społecznego w regionie Morza Bałtyckiego.

Korzyści i problemy wspólnego rynku pracy dla regionu Morza Bałtyckiego

Przyszły rozwój sytuacji na rynkach pracy stawia państwa nadbałtyckie przed dużymi wyzwaniami. Oddziałujące długofalowo skutki przemian demograficznych, postępujących przemian strukturalnych i związanej z tym zmiany poziomu kwalifikacji będą prowadzić w najbliższych latach do nasilania się procesów niedopasowania na rynku pracy. Zdolność krajowych rynków pracy do stworzenia procesu równoważenia podaży pracy i popytu na pracę, wykorzystującego szanse wzrostu i obniżającego bezrobocie, jest silnie ograniczana. Już dziś przedsiębiorstwa w krajach o wysokich dochodach uskarżają się na brak wykwalifikowanych pracowników. Występuje on jednak nie tylko w sferze zaawansowanych technologii, lecz daje się zaobserwować już także w wypadku średnich kwalifikacji zawodowych w przemyśle przetwórczym oraz w zawodach o niskich wynagrodzeniach, takich jak pielęgniarstwo. Same tylko krajowe instrumenty dają jednak ograniczone możliwości poprawy tej zaostrzającej się sytuacji. Zwiększenie transgranicznej mobilności pracowników w regionie Morza Bałtyckiego może złagodzić opisane problemy dla państw regionu.

W dyskusjach o rozszerzeniu migracji zarobkowej jako koronny argument przytaczany jest często efekt wypierania rodzimych pracowników. Tania zagraniczna konkurencja prowadzi jakoby do spadku wynagrodzeń i wypierania wykwalifikowanych pracowników krajowych, czego następstwem jest rzekomy spadek jakości pracy. Na poziomie makroekonomicznym obawy te się nie potwierdziły. Zakłada się raczej, że na dłuższą metę zarówno kraje pochodzenia, jak i kraje docelowe czerpią korzyści z migracji zarobkowej. Podkreśla się przy tym zwłaszcza, że to możliwości zatrudnienia w krajach docelowych, nie zaś różnice w poziomie wynagrodzeń decydują o skali migracji zarobkowej. Także systemy zabezpieczenia społecznego nie wydają się bardziej obciążone zwiększoną imigracją. Było raczej tak, że w latach 2004–2009 pracownicy zagraniczni w kraju goszczącym korzystali w mniejszym stopniu z systemów zabezpieczenia społecznego niż obywatele tego kraju (por. European Integration Consortium, 2009).

Z drugiej strony nasuwa się pytanie o korzyści ze zwiększonej integracji rynków pracy dla krajów, które od czasu rozszerzenia UE na wschód notowały ujemne saldo migracji. Dotyczy to państw bałtyckich i Polski. W tych krajach występuje problem „drenażu mózgów”, czyli niedoboru

wykwalifikowanych pracowników wskutek migracji za granicę jako przeszkoda dla wzrostu i rozwoju. Rzeczywiście w minionych latach w Polsce i państwach bałtyckich doszło do ogromnej emigracji pracowników, zwłaszcza w segmencie średnich kwalifikacji. Doprowadziło to do spadku bezrobocia i wzrostu liczby wolnych miejsc pracy; czyli w sumie do narastania procesów niedopasowania na rynku pracy (por. Weltbank 2007). Mimo to nie udało się udowodnić silnie negatywnego efektu migracji zarobkowej w skali całej gospodarki, choć na poziomie poszczególnych sektorów także w przyszłości jak najbardziej mogą pojawiać się wąskie gardła (por. European Integration Consortium 2009).

W tym kontekście wspólny rynek pracy w regionie Morza Bałtyckiego daje szansę złagodzenia nakreślonych problemów dotyczących nasilania się procesów niedopasowania na rynku pracy i ograniczenia negatywnych efektów migracji zarobkowej poprzez wdrażanie działań koordynujących. Zwiększony popyt na pracę wymagającą wysokich kwalifikacji i jednoczesny niedobór pracowników krajowych w tym segmencie doprowadzi także bez dalej idącej integracji instytucjonalnej do wzrostu migracji zarobkowej pomiędzy krajami o wysokich dochodach, czyli Danią, Niemcami, Finlandią i Szwecją z jednej strony, a nowymi państwami członkowskimi – Estonią, Łotwą, Litwą i Polską z drugiej strony. Starania o koordynację powinny zatem położyć główny nacisk na złagodzenie negatywnych efektów migracji. Tylko poprzez adekwatne kształtowanie tego procesu można wykorzystać szanse wzrostu i zatrudnienia w ramach wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego.

Możliwości kształtowania głębszej integracji rynków pracy w państwach B8

Jak opisano w poprzednich rozdziałach, rynki pracy państw B8 wykazują zarówno podobieństwa, jak i różnice. Szkic głębszej integracji rynków pracy w celu stworzenia wspólnego rynku pracy w regionie Morza Bałtyckiego powinien próbować wypracować strategie minimalizujące różnice i wzmacniające podobieństwa. Bardzo istotnym punktem jest przy tym usunięcie istniejących przeszkód dla pracowników mobilnych. Po wejściu w życie nieograniczonego swobodnego przepływu pracowników 1 maja 2011 roku stworzono podwaliny pod głębszą integrację rynków pracy. Nadal jednak istnieją formalne przeszkody, utrudniające rozszerzenie integracji.

Potrzeba nadrobienia zaległości występuje zwłaszcza w sferze wzajemnego uznawania przez państwa świadectw wykształcenia. Obecnie w regionie Morza Bałtyckiego istnieją odmienne systemy kształcenia zawodowego. Brakuje tu jeszcze systemu, który potrafi ewidencjonować rzeczywiście nabyte umiejętności i kwalifikacje pracowników i jest uznawany w skali międzynarodowej. W dziedzinie szkolnictwa wyższego Proces Boloński dążył do harmonizacji świadectw wykształcenia, ułatwiając zarazem uznawanie dyplomów ukończenia studiów wyższych na szczeblu europejskim. Procedura ta nie wydaje się jednak sensowna w odniesieniu do transgranicznego uznawania świadectw wykształcenia zawodowego. Po pierwsze nie jest możliwe, a ze względu na odmienne kultury edukacyjne nie jest też pożądane, merytoryczne upodobnienie ramowych planów nauczania zawodowego. Różnorodność w edukacji daje lepsze możliwości reagowania na rozmaite wymagania dotyczące miejsc pracy w większym obszarze gospodarczym. Trzeba jednak zapewnić, by nabyte kwalifikacje były adekwatnie oceniane i ewidencjonowane oraz uznawane poza granicami państw w regionie Morza Bałtyckiego. Możliwe procedury są już opracowywane (por. HWWI 2011). W Niemczech za sprawą uchwalonej na początku listopada „Ustawy o poprawie stwierdzania i uznawania kwalifikacji zawodowych nabytych za granicą“ dąży się do ułatwienia podejmowania pracy przez wykwalifikowanych pracowników zagranicznych. Według szacunków Federalnego Ministerstwa Oświaty i Badań Naukowych liczba osób, które skorzystają z tego rozwiązania, wyniesie ok. 300.000 (por. BMBF, 2011).

Transgraniczną mobilność pracy silnie ogranicza ponadto złożoność obecnych regulacji dotyczących systemów ubezpieczeń społecznych. Trzeba tu zastrzec, że dalsze kroki ku integracji w tej dziedzinie można poczynić tylko w ramach całej UE. Traktat o utworzeniu Unii Europejskiej zawiera dla wszystkich państw członkowskich najwyższy nakaz niedyskryminacji. Korzystne dla obywateli regulacje międzypaństwowe przysługują zatem zgodnie z prawem wszystkim obywatelom Unii. Regulacje stanowiące wyjątek są dopuszczalne zawsze tylko pod warunkiem ograniczenia w czasie, jak w wypadku ograniczenia swobodnego przepływu pracowników. Z drugiej strony ze względu na odmienne formy systemów ubezpieczenia społecznego w poszczególnych krajach niemożliwe wydaje się ich całkowite ujednoczenie. Mimo to można sobie wyobrazić rozwiązania sprzyjające silniejszej harmonizacji i zapewniające minimalne zabezpieczenia. Możliwość zabezpieczenia na wypadek ryzyka życiowego związanego z bezrobociem jest już przedmiotem dyskusji. Chodzi o model europejskiego ubezpieczenia na wypadek bezrobocia. Propozycja wniesiona przez Sebastiana Dulliena (2008) przewiduje wprowadzenie europejskiego podstawowego ubezpieczenia

na wypadek bezrobocia, które ma dawać zabezpieczenie przed okresowym brakiem pracy (do dwunastu miesięcy). Finansowanie, jak to już dzisiaj jest przyjęte w większości krajów, mogłoby się odbywać poprzez pozapłacowe koszty pracy, z podstawą obliczania według dochodów indywidualnych i w średniej wysokości 50% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego. Ten model funkcjonowałby jako standard minimalny, a w poszczególnych krajach świadczenia mogłyby być ewentualnie podwyższone ze środków pochodzących z podatków (por. Heise i Görzem Heise, 2011). Zaletą tego modelu polega na harmonizacji warunków roszczeń i wynikającego z niej zwiększającego się zabezpieczenia przeciwko ryzyku bezrobocia dla pracowników mobilnych. Z perspektywy realnej polityki trzeba jednak zastrzec, że taki model, który z ekonomicznego punktu widzenia wydaje się jak najbardziej sensowny, w praktyce raczej nie dałby się zrealizować. Zwłaszcza polityka rynku pracy, jak również zabezpieczenie przeciwko ryzyku życiowemu związanemu z bezrobociem jest integralnym, podstawowym elementem krajowej polityki. Dlatego raczej nie można sobie wyobrazić szerokiej harmonizacji w tym zakresie. Stosowana dotąd droga uznawania i przyznawania świadczeń na podstawie porozumień europejskich powinna więc być zatem praktykowana dalej, aby zmniejszać istniejące jeszcze niedobory informacji i przeszkody biurokratyczne.

W sferze polityki rynku pracy i polityki płacowej pożądane jest dalsze rozszerzanie standardów pracy. Przedstawiony przy tym rozwój sytuacji w sferze europejskiego prawa pracy należy przy tym ocenić bardzo pozytywnie. Mimo to dalej idące zrównanie standardów pracy oddziaływałoby pozytywnie na zachowania sprzyjające mobilności społeczeństw w państwach B8. Problemy w zakresie zrównania warunków pracy i wynagrodzenia istnieją obecnie w wypadku regulacji dotyczących transgranicznej pracy tymczasowej. Główne postulaty europejskich central związków zawodowych to likwidacja możliwości odstępstw od zasady equal pay w ustawie o użyczeniu pracowników oraz wprowadzenie ogólnokrajowych wynagrodzeń minimalnych (por. DGB, 2011). Istnieje obawa o pogorszenie się warunków pracy i dumping płacowy w europejskich krajach o wysokich dochodach, zwłaszcza w branży budowlanej i zawodach związanych z pielęgnacją. Wprowadzenie ustawowej płacy minimalnej w krajach o wysokich dochodach – Danii, Niemczech, Finlandii i Szwecji – miałoby tę zaletę, że przeciwdziałałoby możliwemu efektowi wypierania i spirali obniżania się zarobków. We wspomnianych krajach istnieją obecnie płace minimalne za sprawą ponadbranżowych układów zbiorowych. Te minimalne stawki wynagrodzeń, wynegocjowane przez przedstawicieli pracodawców i związki zawodowe, są z reguły uznawane przez cały sektor przedsiębiorstw w danej branży. Przede wszystkim w państwach nordyckich ze względu na wysokie

uzwiązkowienie regulacje układów zbiorowych obejmują prawie każdego pracownika. Ponadto zwłaszcza w Niemczech wiele branżowych płac minimalnych wdrożono na podstawie ustawowej. W RFN debatuje się obecnie o wprowadzeniu ogólnokrajowej płacy minimalnej. Co ciekawe, z taką inicjatywą wyszła sama konserwatywno-liberalna koalicja rządowa. Dyskusja ta pokazuje, że nawet w środowiskach opowiadających się za liberalizmem gospodarczym instrumentowi płacy minimalnej przypisuje się funkcję ochronną przeciwko takim wypaczeniom jak dumping płacowy. Wprowadzenie powszechnej ustawowej płacy minimalnej mogłoby zatem pełnić funkcję kotwicy na rynku pracy. Jej dokładna wysokość musiałaby wynikać z poziomu wynagrodzeń w danym kraju, aby nie ograniczać zachęt dla oferentów. Głosy krytyczne, według których ogólnokrajowe płace minimalne prowadzą do zmniejszenia się zatrudnienia w niższym segmencie zarobków, nie znalazły dotąd potwierdzenia w stosunku do żadnego kraju o wysokich dochodach. Możliwość ta powinna zatem być jak najbardziej nadal rozważana na szczeblu europejskim.

W odniesieniu do możliwości kształtowania wspólnego rynku pracy za pomocą polityki budżetowej zalecane jest podwyższanie transgranicznej mobilności pracowników poprzez wspieranie działań infrastrukturalnych. Rozwój infrastruktury transgranicznej pomiędzy państwami nordyckimi dobitnie dowiódł znaczenia adekwatnej infrastruktury dla mobilności zawodowej. W tej dziedzinie należy koordynować i realizować dalsze działania infrastrukturalne pomiędzy państwami nadbałtyckimi. Zwłaszcza rozbudowa połączeń pomiędzy państwami bałtyckimi, Finlandią i Polską mogłaby znacznie poprawić mobilność rynku pracy w tym regionie. Coraz silniejsze wzajemne powiązanie krajowych rynków pracy jest szczególnie widoczne na przykładzie regionów metropolitalnych Helsinki (Finlandia) i Tallin (Estonia). W ostatnich 10 latach doszło do rozbudowy połączeń promowych i podwojenia liczby osób przewożonych pomiędzy obu stolicami (por. Eurostat, 2011). Ze względu na silne wzajemne powiązanie obu miast już dziś mówi się o wspólnej metropolii „Talsinki“ (por. Estonian Ministry of Foreign Affairs, 2011). Obecnie w obu krajach dyskutuje się o możliwości stałego podmorskiego połączenia kolejowego (podobnego do Eurotunelu pomiędzy Wielką Brytanią i Francją). Takie działanie infrastrukturalne mogłoby doprowadzić do dalszego zrastania się regionu „Talsinki“.

Kolejnym sposobem oddziaływania państwa jest systematyczne wspieranie transgranicznych klastrów przedsiębiorstw w regionie bałtyckim. Rozbudowa wysoce technologicznej produkcji i usług opartych na wiedzy ma z jednej strony tę zaletę, że w tym segmencie można

osiągnąć wysokie udziały wartości dodanej, z drugiej zaś pozwala realizować „efekty spillover“ w odniesieniu do wcześniejszych i późniejszych sfer produkcji. Wsparcie jest zalecane między innymi w dziedzinie energetyki, na przykład w odniesieniu do elektrowni wiatrowych na Bałtyku, oraz usług telekomunikacyjnych. Podsumowując, głębszą integrację rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego należy sensownie kształtować poprzez następujące działania:

- budowę systemu transgranicznego ewidencjonowania i uznawania świadectw wykształcenia
- silniejszą harmonizację systemów zabezpieczenia społecznego i lepszą ofertę informacyjną
- wprowadzenie powszechnej płacy minimalnej w regionie bałtyckim w zależności od poziomu zarobków w danym kraju
- rozbudowę infrastruktury transgranicznej oraz wspieranie branż o zaawansowanych technologiach środkami polityki przemysłowej

5. Podsumowanie

Na zakończenie niniejszego opracowania przyjrzymy się perspektywom oczekiwanej migracji zarobkowej na poszczególnych krajowych rynkach pracy w regionie Morza Bałtyckiego. Zwrócimy też uwagę na znaczenie głębszej integracji rynków pracy dla dalszego rozwoju całego regionu.

Dania:

Jest to kraj o najwyższym dochodzie na jednego mieszkańca, a duński rynek pracy stanowi atrakcyjne docelowe miejsce migracji zarobkowej. W segmencie zaawansowanej technologii w sektorze produkcji i usług można oczekiwać w przyszłości niewielkich wąskich gardeł pod względem zatrudnienia. Istnieje zatem zapotrzebowanie na zagranicznych pracowników wykwalifikowanych, zwłaszcza w obliczu faktu, że udział pracowników ze średnim i wyższym wykształceniem jest w porównaniu z innymi państwami nadbałtyckimi niewielki. Wąskich gardeł na rynku pracy można oczekiwać szczególnie w segmencie zatrudnienia wymagającego niskich kwalifikacji. Powstają tu dogodne możliwości zatrudnienia dla pracowników z innych państw nadbałtyckich.

Północne Niemcy:

Rynki pracy północnoniemieckich krajów związkowych – Hamburga, Meklemburgii-Pomorza Przedniego i Szlezewiku-Holsztyna – będą ze względu na swe możliwości zatrudnienia, a także

wielkość, odgrywały istotną rolę w migracji zarobkowej w regionie bałtyckim. Dotkliwych wąskich gardeł można oczekiwać w segmencie średnich kwalifikacji. Aby wykorzystać szanse wzrostu, potrzebny jest napływ zagranicznych pracowników wykwalifikowanych. Także w wypadku prostych prac i zatrudnienia wymagającego wysokich kwalifikacji zaznaczać się będzie brak pracowników. Dalszy napływ pracowników zagranicznych jest wysoce pożądany.

Estonia:

W Estonii zaznacza się silny niedobór pracowników we wszystkich segmentach kwalifikacji. Stosunkowo wysoki jak na kraje bałtyckie poziom dochodów i szybkie obecnie ożywienie gospodarcze kraju sprawia, że estoński rynek pracy jest atrakcyjny zwłaszcza dla pracowników z sąsiednich państw bałtyckich. Także dotychczasowa migracja zarobkowa estońskich pracowników wykwalifikowanych do Finlandii i innych państw UE otwiera wolną przestrzeń, która może być zajęta przez pracowników zagranicznych.

Finlandia:

Na fińskim rynku pracy otwierają się dogodne szanse zatrudnienia dla pracowników mobilnych, zwłaszcza w segmencie usług opartych na wiedzy i produkcji wymagającej zaawansowanej technologii. Przemiany strukturalne odbywają się w Finlandii szczególnie szybko, można przewidzieć znaczny spadek znaczenia prostych prac. Ze względu na możliwości dobrych zarobków na fińskim rynku pracy można nadal liczyć się z napływem pracowników.

Łotwa:

Gospodarka łotewska stoi obecnie w obliczu dużych problemów. Wysokie bezrobocie, niski poziom dochodów oraz wysoki udział zatrudnienia wymagającego niskich kwalifikacji doprowadzi w najbliższych latach z dużym prawdopodobieństwem do stosunkowo wysokiej emigracji. W dłuższym horyzoncie czasowym jednak także na Łotwie, zwłaszcza ze względu na silnie spadającą liczbę ludności, możliwe jest powstanie wąskich gardeł na rynku pracy.

Litwa:

Także na Litwie liczba ludności w najbliższych dekadach silnie się skurczy. Duże różnice w zmianach popytu na pracę i podaży pracy doprowadzą na Litwie do niedoborów zarówno w odniesieniu do pracowników wykwalifikowanych, jak i zawodów wymagających niewielkich kwalifikacji. Może to doprowadzić zwłaszcza do napływu pracowników łotewskich. Z drugiej

strony Litwa może pochwalić się największymi osiągnięciami w dziedzinie edukacji dającej średnie i wysokie kwalifikacje, co przy obecnych ograniczonych możliwościach zatrudnienia w kraju pozwala oczekiwać zwiększonej emigracji.

Północna Polska:

Polscy imigranci zarobkowi będą w przyszłości odgrywać dużą rolę w regionie Morza Bałtyckiego. Już od chwili przystąpienia Polski do UE w 2004 roku setki tysięcy polskich pracowników wykwalifikowanych wyemigrowały do innych krajów Unii, wielu z nich do Niemiec. Należy oczekiwać, że także w przyszłości duża liczba polskich pracowników wykwalifikowanych będzie zatrudniona za granicą. Na rynku pracy w północnej Polsce nie należy w przyszłości oczekiwać dotkliwych wąskich gardeł, jednak wyraźny przełom dokonuje się w sektorze rolnictwa. Tutaj w ciągu dziesięciu lat likwidacji ulegnie do 50% wszystkich miejsc pracy.

Szwecja:

Wąskie gardło na rynku pracy w Szwecji przewiduje się w segmencie wyższych i średnich kwalifikacji. Podobnie jak w Danii, także w Szwecji istnieje dysproporcja pomiędzy wysoko wydajnym sposobem produkcji, a stosunkowo niewielkim współczynnikiem kształcenia w odpowiednim segmencie. Dzięki temu dla imigrantów z sąsiednich państw regionu Morza Bałtyckiego otwierają się dogodne szanse na odpowiednią pracę.

Przewidywany rozwój rynków pracy w regionie Morza Bałtyckiego pokazuje, że ze względu na oczekiwane niedobory dużą rolę będzie odgrywać w przyszłości mobilność pracowników. W razie pełnego wykorzystania potencjału mobilności w regionie bałtyckim można wykorzystać szanse wzrostu i zmniejszyć bezrobocie. Rozwiązanie problemów niedopasowania na krajowych rynkach pracy poprzez wspólny rynek pracy w regionie bałtyckim może się przyczynić do wygenerowania nowych impulsów wzrostu dla całego regionu. Aby jednak zapobiec wypaczaniu konkurencji (dumpingowi płacowemu) na rynkach pracy przez mobilność pracowników, konieczne są standardy minimalne i regulacje. Przedstawione w opracowaniu propozycje powinny być rozumiane jako podstawowe kroki, służące skierowaniu oczekiwanej i pożądanej mobilności pracowników pomiędzy państwami nadbałtyckimi na odpowiednio uregulowane tory. Zaprezentowana diagnoza nasuwa wniosek, że większa integracja rynków pracy, wspólny rynek pracy, są zarówno sensowne pod względem społeczno-politycznym, jak i możliwe do realizacji. W celu dokładniejszego określenia poszczególnych etapów kształtowania tego procesu niezbędna jest dalsza analiza tej tematyki.

Bibliografia

- Albert, Michel (1992): Kapitalismus contra Kapitalismus, Campus-Verlag, Frankfurt am Main.
- Baltic Sea Parliamentary Conference (2009): Report of the Working Group "Labour Market and Social Welfare" of the Baltic Sea Parliamentary Conference for the 18th Baltic Sea Parliamentary Conference (BSPC) in Nyborg, November 2010.
- Baltic Sea Parliamentary Conference (2011): Cross-Border Commuting and Youth Unemployment and measures to fight youth unemployment in the Baltic Sea Region, Report of the Baltic Sea Parliamentary Conference for the 20th Baltic Sea Parliamentary Conference (BSPC) in Helsinki, August 2011.
- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2010): Sozial-Kompass EUROPA - Soziale Sicherheit in Europa im Vergleich, Bonn.
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2011): Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen, prezentacja online, <http://www.bmbf.de/de/15644.php>, 08.11.2011.
- Braun, Thorsten (2003): Ein neues Modell für Flexicurity – der dänische Arbeitsmarkt, WSI-Mitteilungen 2/2003, Düsseldorf.
- CEDEFOP European Centre for the Development of Vocational Training (2010): Skill Supply and Demand in Europe – Medium Term Forecast up to 2020, Publication Office of the European Union, Luxembourg.
- Central Statistical Bureau of Latvia (2011): baza danych online, <http://www.csb.gov.lv>, 12.09.2011.
- Central Statistical Office of Poland (2011): baza danych online, <http://www.stat.gov.pl>, 12.09.2011.
- Destatis Statistisches Bundesamt (2011): Sozioökonomische Grunddaten für die zwölf neuen EU-Mitgliedsstaaten, Deutschland und die Bundesländer, Statistische Ämter des Bundes und der Länder, kwiecień 2011.
- DGB Deutscher Gewerkschaftsbund (2011): Beschluss des DGB-Bundesvorstandes vom 05.04.2011 - Arbeitnehmerfreizügigkeit sozial, gerecht und aktiv gestalten, Berlin.
- Dullien, Sebastian (2008): Eine Arbeitslosenversicherung für die Eurozone - Ein Vorschlag zur Stabilisierung divergierender Wirtschaftsentwicklungen in der Europäischen Währungsunion, SWP-Studie, Berlin.
- Eurofound European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2011): European Industrial Relations Observatory, Diverse Country-Profiles, 11.09.2011.
- European Integration Consortium (2009): Labour mobility within the EU in the context of enlargement and the functioning of the transitional arrangements, Nürnberg.
- Eurostat (2011): baza danych online, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>, 07.09.2011.
- Esping-Andersen, Gøsta (1990): The Three Worlds of Welfare Capitalism, Polity Press, Cambridge.
- Estonian Ministry of Foreign Affairs (2011): Press and Information, Glance at the Mirror, Euro, online pod adresem: <http://www.vm.ee/?q=en/taxonomy/term/263>, 12.11.2011
- Heise, Arne / Görmez Heise, Özlem (2010): Auf dem Weg zu einer europäischen Wirtschaftsregierung, FES, Internationale Politikanalyse, wrzesień 2011.

- Hoffmann, Jürgen (2006): Arbeitsbeziehungen im Rheinischen Kapitalismus – Zwischen Modernisierung und Globalisierung, Westfälisches Dampfboot, Münster.

- HWWI Hamburgisches Welt-Wirtschaftsinstitut (2011): Zukunft Ostseeraum: Potenziale und Herausforderungen, HWWI Policy Report nr 16, luty 2011.

- SVR Sachverständigenrat zur Begutachtung der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung (2011): baza danych online, <http://sachverstaendigenrat-wirtschaft.de>, 04.09.2011.

- Löwisch, Manfred (2003): Arbeitsrecht in Europa; w: Einführung ins europäische Wirtschaftsrecht, Zürich, s. 141–172.

- Oxsen, C. (2009): On the measurement of mismatch, Applied Economics Letters, nr 16, s. 405–409.

- Pfannkuche, Alexander (2010): A New Perspective on Mismatch Unemployment in Germany, w: Bass / Hozumi / Staroske (red.): Labor Markets and Labor Market Policies between Globalization and World Economic – Japan and Germany Crisis, Rainer Hampp Verlag, München, Mering.

- Statistisches Bundesamt Deutschland (2011): baza danych online, <http://destatis.de>, 12.09.2011

- Statistics Denmark (2011): baza danych online, <http://www.dst.dk>, 12.09.2011.

- Statistics Estonia (2011): baza danych online, <http://www.stat.ee>, 12.09.2011.

- Statistics Finland (2011): baza danych online, <http://www.stat.fi>, 12.09.2011.

- Statistics Lithuania (2011): baza danych online, <http://www.stat.gov.lt>, 12.09.2011.

- Statistics Sweden (2011): baza danych online, <http://www.scb.se>, 12.09.2011.

- Bank Światowy (2007): Migration and Remittances - Eastern Europe and the Former Soviet Union, Washington D.C

**FRIEDRICH
EBERT 
STIFTUNG**

www.feswar.org.pl