

Jakie reformy są niezbędne do podniesienia efektywności funkcjonowania rynku pracy?

Dr Piotr Stolarczyk

Forum Obywatelskiego Rozwoju

Warszawa, 19 listopada 2011 r.

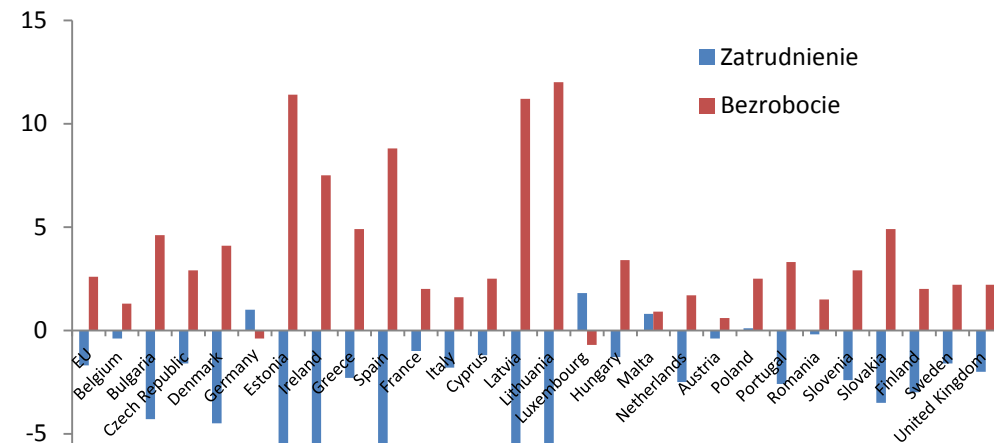
Plan prezentacji

1. Wpływ kryzysu na funkcjonowanie rynku pracy – ujęcie porównawcze.
2. Rynek pracy UE i USA - ujęcie historyczne.
3. Charakterystyka rynków pracy w UE i USA.
4. Co decyduje o efektywności funkcjonowania rynków pracy?
5. Podsumowanie i wnioski na przyszłość.

Wykres 1. Zmiany stopy zatrudnienia i bezrobocia w latach 2008-2010 w krajach UE.

Wzrost stóp bezrobocia i spadek stóp zatrudnienia w większości analizowanych krajach. Najwyższy wzrost bezrobocia/spadek zatrudnienia:

W Estonii, na Łotwie, Litwie, w Hiszpanii, Irlandii, Grecji, Słowacji.

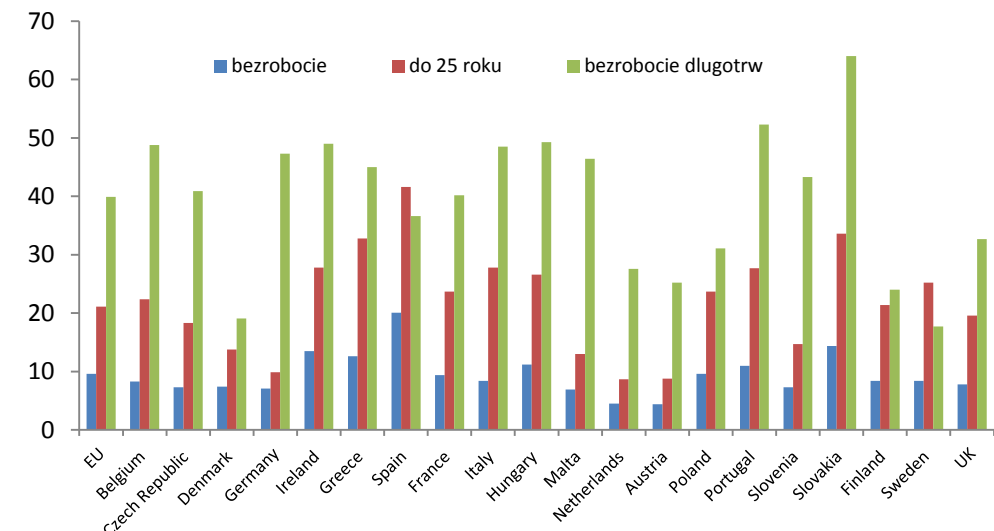


Wykres 2. Bezrobocie w wybranych krajach UE w 2010 roku.

Znaczny wzrost bezrobocia długotrwałego oraz bezrobocia wśród osób młodych do 24 roku życia, w szczególności w takich krajach jak:

W Hiszpanii > 40% dla młodych, w Grecji, Słowacji > 30% dla młodych.

Bezrobocie długotrwałe stanowi ponad 40% bezrobocia w wielu krajach: Grecja, Malta, Włochy, Irlandia



Źródło: Eurostat

Rynek pracy w UE i USA

1. Rynek pracy w Europie i USA w ujęciu historycznym.

1.2. Wysoka dynamika wzrostu gospodarczego, szybko rosnący poziom zatrudnienia i niskie bezrobocie do końca lat 60.

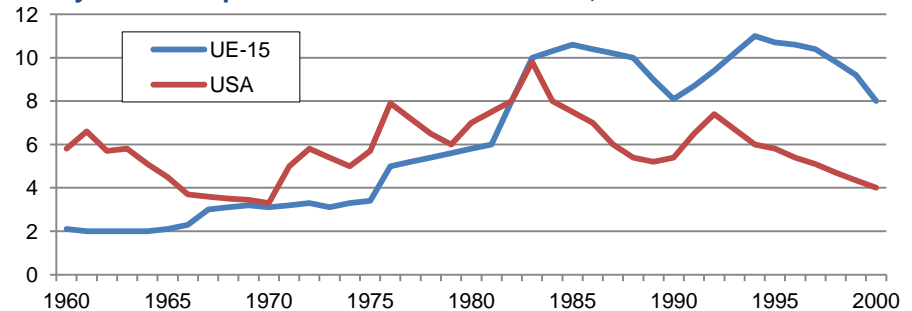
1.3. Rozwój „państwa dobrobytu”.

1.4. Istotne pogorszenie sytuacji gospodarczej od połowy lat 70.



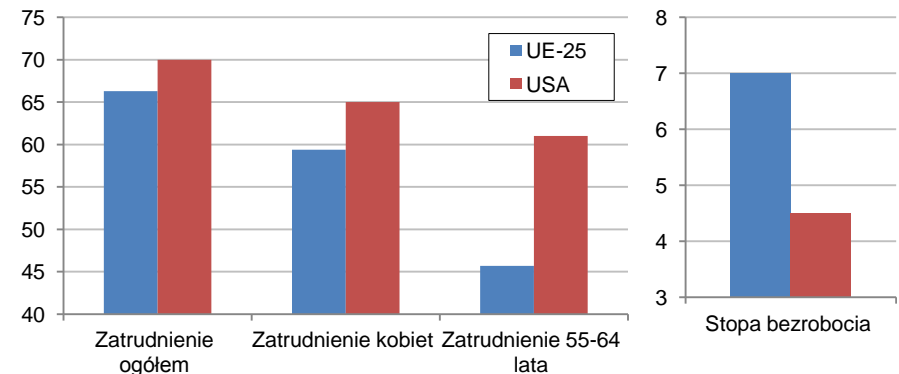
2. Strategia Lizbońska jako próba odpowiedzi na niekorzystną sytuację. Strategia Europa 2020 – czy wyciągnięto wnioski z poprzedniego planu?

Wykres 3. Stopa bezrobocia w UE-15 i USA, 1960-2000.



Źródło: OECD

Wykres 4. Wskaźniki rynku pracy w UE-25 i USA, 2008.



Źródło: Eurostat

Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

1. Definicja efektywności funkcjonowania rynku pracy.

Efektywność funkcjonowania rynków pracy rozumiana jest jako zdolność rynków do „oczyszczania się”. Wysoka stopa zatrudnienia oraz niska stopa bezrobocia wskazuje na wysoką efektywność rynku pracy.

2. Sposób weryfikacji efektywności rynków pracy w poszczególnych krajach i UE-25.

Do weryfikacji efektywności funkcjonowania rynków pracy poszczególnych krajów przyjęto liczbowo nakreślone cele w Strategii Lizbońskiej (SL) w odniesieniu do rynku pracy.

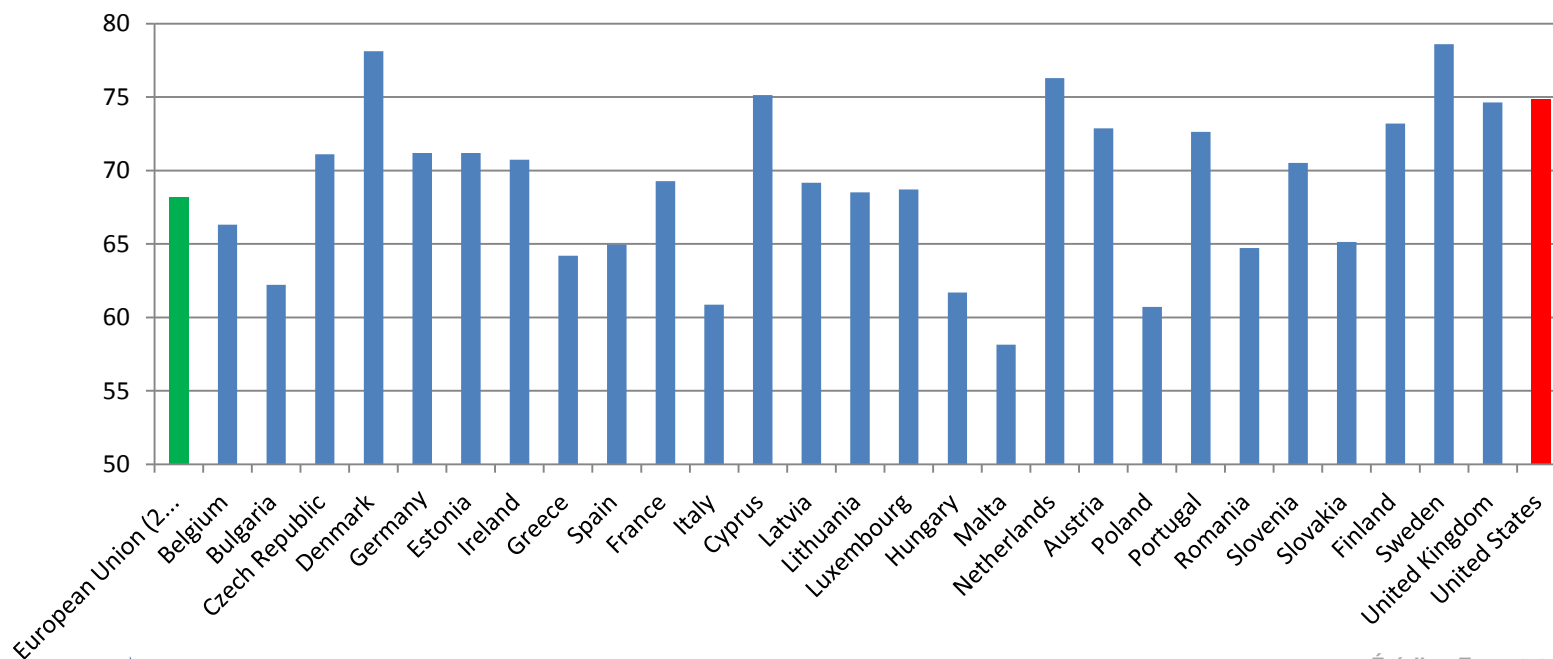
Cele SL:



- 2.1. Stopa zatrudnienia – **70%**;
- 2.2. Stopa zatrudnienia kobiet – **60%**;
- 2.3. Stopa zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata – **50%**.

Europa 2020

Wykres 5. Stopa zatrudnienia średnio dla lat 2000-2010 dla osób w wieku 20-64 lata.



Źródło: Eurostat



Cel zapisany w strategii – Europa 2020 – 75%

Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

Tempo wzrostu zatrudnienia w latach 1998-2008 kształtowało się średnio na poziomie około 1%

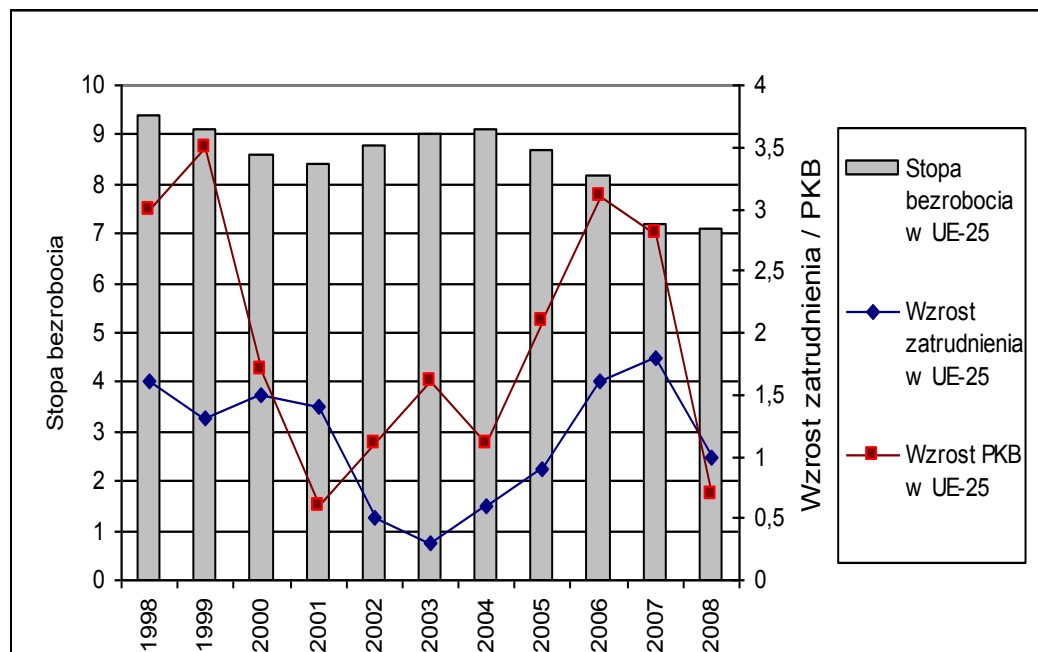
W latach 2001-2005 nastąpiło dwukrotne spowolnienie wzrostu zatrudnienia w stosunku do poprzednich lat.

Średnie tempo wzrostu zatrudnienia w latach 2001-2005 wyniosło 0,74% w stosunku do 1,45% w okresie 1998-2001.

Lata 2006 oraz 2007 przynoszą pewną poprawę sytuacji. Tempo wzrostu zatrudnienia wynosi wówczas odpowiednio 1,6% oraz 1,8%.

W roku 2008 następuje prawie dwukrotne spowolnienie tempa wzrostu do poziomu 1%.

Wykres 6. Wzrost zatrudnienia, PKB, poziom bezrobocia w UE25.



Źródło: Eurostat

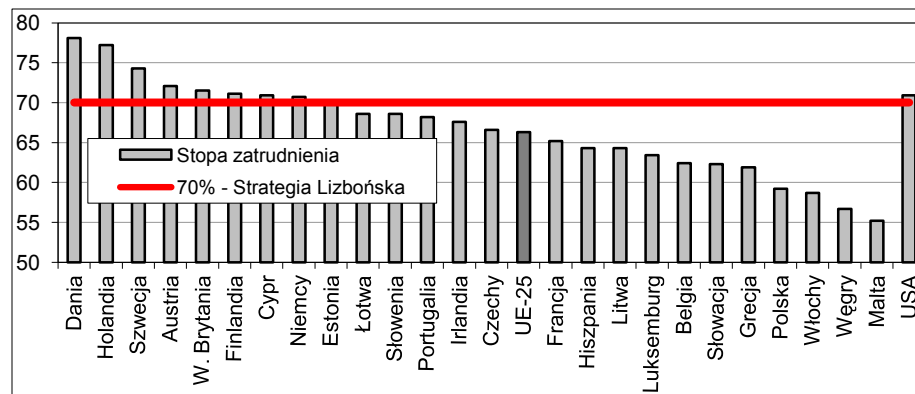
Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

Wykres 7. Stopa zatrudnienia w krajach UE-25 i USA w 2008 roku.

Zróznicowanie między poszczególnymi krajami UE-25.
W dziewięciu krajach wskaźnik przekroczył cel SL:
DK, NL, SE, AT, GB, FI, CY, DE, EE > 70%
Najgorsza sytuacja: MT, HU, IT, PL.



Stopa zatrudnienia w UE-25 = 66,3%



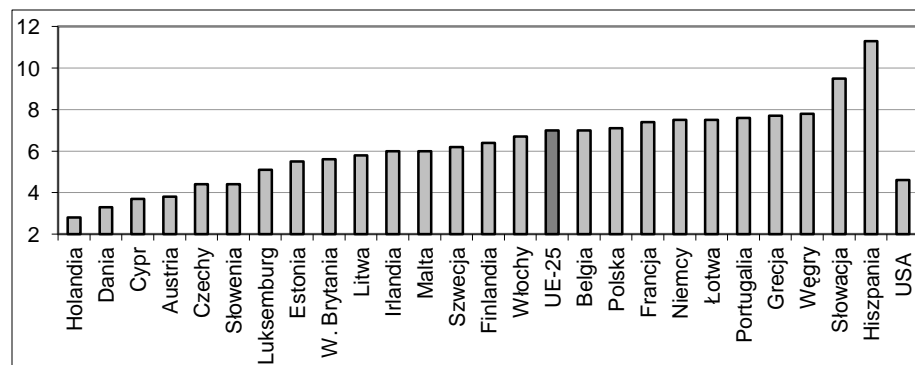
Źródło: Eurostat

Wykres 8. Stopa bezrobocia w wybranych krajach UE-25 i USA w 2008 roku.

Wysokie bezrobocie w większości krajów.
Najniższe bezrobocie: NL, DE, CY, AT, CZ, SI < 5%
BE, PL, FR, DE, LV, PT, GR, HU > 7%
SK, ES > 9%



Stopa bezrobocia w UE-25 = 7,0%



Źródło: Eurostat

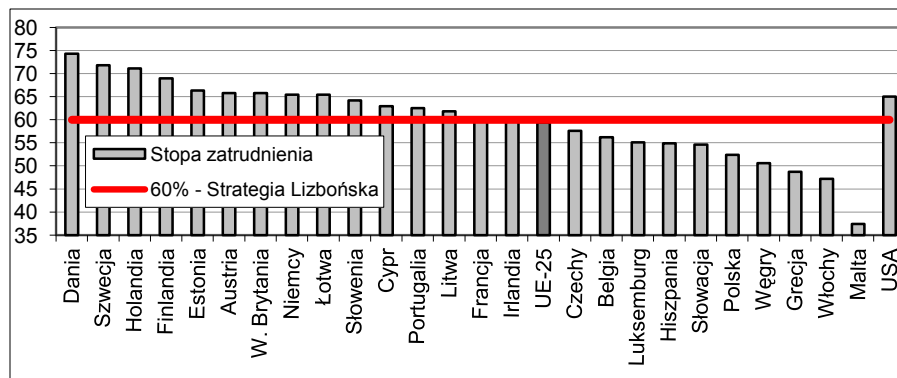
Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

Wykres 9. Zatrudnienie wśród kobiet w UE-25 i USA w roku 2008.

Najwyższa stopa zatrudnienia: DK, SE, NL > 70%
FI, EE, AT, GB, DE, LV, SI, CY, PT, LT, FR, IE > 60%
Najniższa stopa zatrudnienia: MT, IT, GR < 50%



Stopa zatrudnienia kobiet w UE-25 = 59,4%



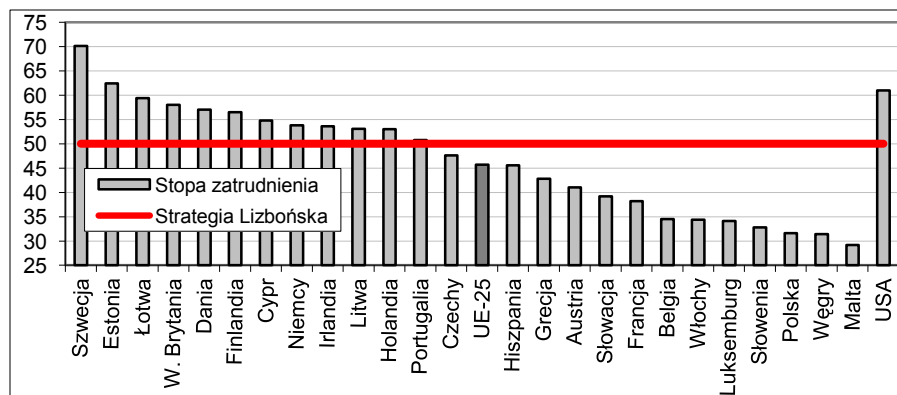
Źródło: Eurostat

Wykres 10. Stopa zatrudnienia w grupie wiekowej 55-64 lata w UE i USA 2008.

Najwyższa stopa zatrudnienia: SE, EE > 60%
LV, GB, DK, FI, CY, DE, IE, LT, NL, PT > 50%
Najniższa stopa zatrudnienia: MT, HU, PL, SI, LU, IT, BE < 35%



Stopa zatrudnienia 55-64 lata w UE-25 = 45,7%



Źródło: Eurostat

Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

Wykres 11. Zatrudnienie kobiet i mężczyzn w grupie wiekowej 55-64 lata

Wysokie zróżnicowanie stopy zatrudnienia mężczyzn i kobiet w badanej grupie wiekowej

oraz

Niski i zróżnicowany wiek ustawy przechodzenia na emeryturę

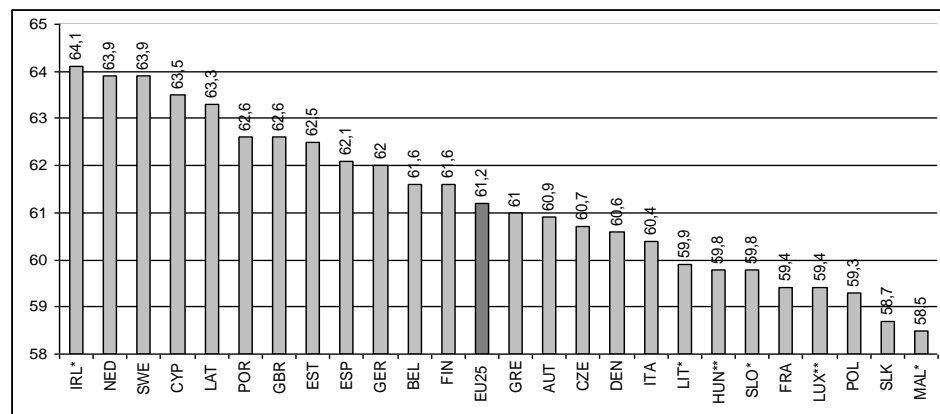
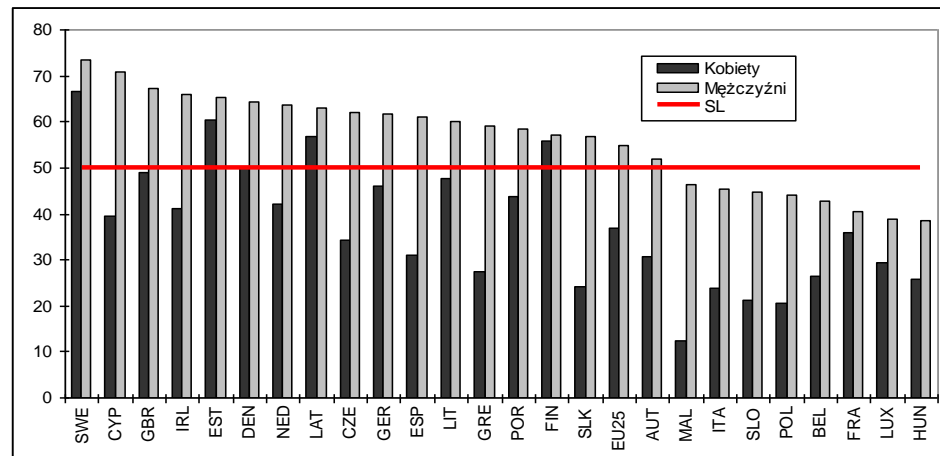


Wykres 12. Średni wiek opuszczania rynku pracy.

Średni wiek w Unii poniżej 62 lat !!!



Niski poziom aktywizacji zawodowej osób w wieku 55-64 lata



Źródło: Eurostat

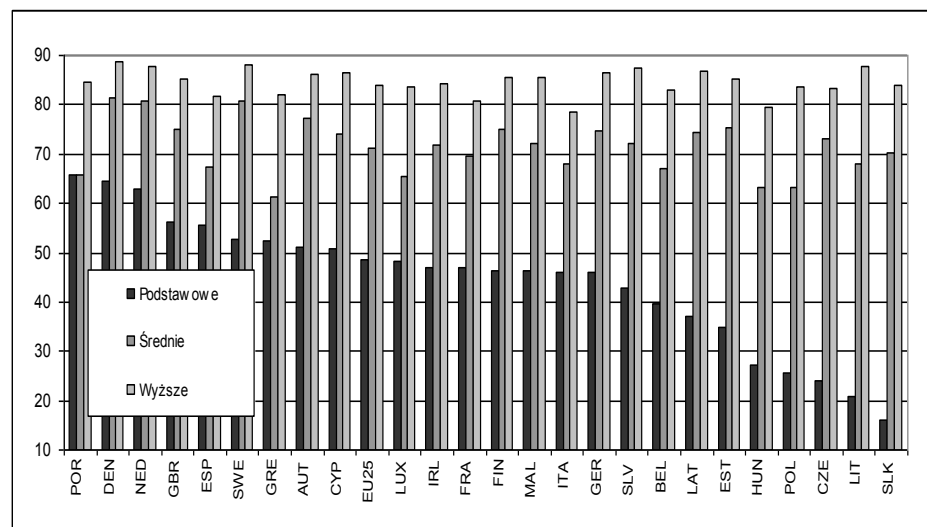
Charakterystyka rynków pracy w UE i USA

Wykres 13. Zatrudnienie w zależności od wykształcenia

Osoby z wykształceniem podstawowym podejmują próbę znalezienia jedynie pracy, której poziom zaawansowania jest niski, podczas gdy osoby lepiej wykształcone posiadają szersze spektrum możliwości.

Lepsze wykształcenie związane jest z lepszym przepływem informacji, efektywniejszymi technikami poszukiwania pracy, które prowadzą do obniżania ryzyka bezrobocia długotrwałego (OECD, 1989).

Wyższe wykształcenie związane jest z wyższymi zarobkami, które stanowią większą zachętę do uczestniczenia na rynku pracy i zniechęcają do pozostawania poza rynkiem, a także korzystania ze świadczeń socjalnych (OECD, 2003).



Źródło: Eurostat

Krańcowa produktywność pracy jest wyższa dla osób z wyższym wykształceniem, co wpływa na podwyższenie szans na znalezienie pracy. Lepiej wykształceni pracownicy łatwiej odnajdują się w sytuacji szybko zmieniającego się otoczenia gospodarczego, nowych technologii, która prowadzi do zmniejszenia liczby stanowisk pracy, w których wymagane są jedynie podstawowe umiejętności (OECD, 2004).

Charakterystyka rynków pracy w UE

1. Podsumowanie oraz identyfikacja problemu.

1.1. Typologia Europejskiego Modelu Społecznego (EMS).

1.2. Metodologia przyjęta przez T. Boeri (2002) oraz A. Sapira (2004).

Dwa kryteria:

Sprawiedliwość = prawdopodobieństwo uniknięcia ubóstwa

Efektywność = stopa zatrudnienia



Cztery modele:

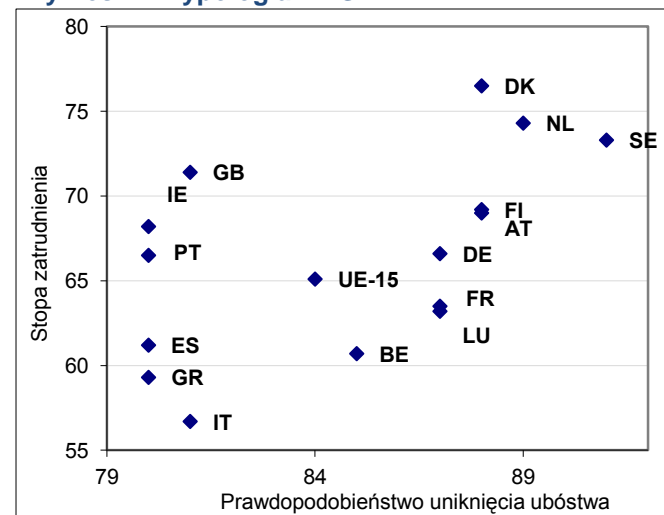
skandynawski (DK, FI, SE, NL)

śródziemnomorski (GR, IT, ES, PT)

kontynentalny (AT, BE, FR, LU, DE)

anglosaski (IE, GB)

Wykres 14. Typologia EMS.



Źródło: Obliczenia własne

2. Efektywności funkcjonowania rynków pracy w poszczególnych modelach (tabela 1).

Tabela 1. Efektywności funkcjonowania rynków pracy w poszczególnych modelach, 2008 .

Źródło: Obliczenia własne

Model/wskaźnik	St. zatrudnienia	St. zatrudnienia kobiet	St. zatrudnienia 55-64 lata
Skandynawski	+	+	+
Anglosaski	+	+	+
Kontynentalny	-	+	-
Śródziemnomorski	-	-	-
UE-25	-	-	-
USA	+	+	+

Czynniki wpływające na funkcjonowanie rynku pracy

Główne teorie odnoszące się do rynku pracy.

m.in.

- 2.1. Teorie bezrobocia równowagi (naturalnej stopy bezrobocia oraz NAIRU*).
- 2.2. Teorie poszukiwań rynków pracy.



Otoczenie instytucjonalne rynku pracy wpływa na efektywność jego funkcjonowania

Ekonomika rynku pracy.

Mechanizmy rynku pracy przy uwzględnieniu instytucji rynku pracy.



Płaca minimalna przy poziomie przewyższającym płacę „oczyszczającą” rynek, prowadzi do bezrobocia przymusowego w modelu doskonałej konkurencji, bądź nieefektywnej alokacji zasobów pracy i utraty produkcji w modelu, w którym nie jest spełnione założenie homogenicznego rynku pracy.

Opodatkowanie wpływa na rynek pracy poprzez zmianę wysokości wynagrodzenia netto bądź kosztów pracy, powodując zmianę podaży pracy lub zmianę popytu na pracę.

Elastyczny czas pracy podnosi efektywność funkcjonowania rynku pracy stwarzając warunki na aktywność zawodową tych osób, które z różnych przyczyn (np. edukacja, wychowywanie dziecka) nie są w stanie podjąć pracy w pełnym wymiarze godzin.

Wynikiem działalności związków zawodowych jest podwyższenie poziomu płacy, ponad poziom „oczyszczający” rynek powodując pojawienie się bezrobocia (spadek zatrudnienia).

**Teoria bezrobocia nieprzyspieszającego inflacji – ang. Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment – NAIRU.*

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Płaca minimalna

Problematyka kształtowania wynagrodzenia minimalnego pozostaje poza kompetencjami legislacyjnymi UE. Artykuł 118 (137) TWE (utrzymany jako artykuł 153 TFUE).

1.1. 20 z 27 krajów UE stosuje poziom wynagrodzenia minimalnego.

1.2. Wysokość płacy minimalnej została wyrażona jako wskaźnik Kaitz, czyli udział minimalnego wynagrodzenia w średnim wynagrodzeniu.

1.3. Wysokie zróżnicowanie krajów UE pod względem wysokości minimalnego wynagrodzenia (od 34% w EE, GB do ponad 46% w LU, FR, BE, IE), oraz stosowanych rozwiązań dot. minimalnego wynagrodzenia.

2. Wpływ płacy minimalnej na zatrudnienie.

Wysoka płaca minimalna → negatywny wpływ na zatrudnienie najmłodszych, osób niskokwalifikowanych, wkraczających na rynek po raz pierwszy, kobiet.

Rekomendacje:



1. Odejście od płacy minimalnej na rzecz innych instrumentów np. subsydiowania zatrudnienia.
2. Stosowanie wyłączeń bądź obniżonych stawek dla grup narażonych na negatywny wpływ płacy minimalnej.

Płaca minimalna w Polsce

1. Szkodliwe ramy prawne !!!

W Polsce płaca minimalna jest normowana przepisami ustawy z dnia 10 października 2002 roku o minimalnym wynagrodzeniu za pracę (Dz.U. Nr 200, poz. 1697) + istotne zmiany do mechanizmu kształtowania poziomu minimalnego wynagrodzenia z 1 lipca 2005 roku.



Przyjęto docelowy poziom minimalnego wynagrodzenia - 50 proc. średniej płacy.

2. Nieodpowiedzialna polityka państwa !!!

Płaca minimalna w latach 2005-2011 rosła średnio 2,8 proc. szybciej niż wynika to z ustawy 2005 roku.

Płaca minimalna jest obecnie o ponad 16 proc. wyższa (rok 2011) od poziomu, który zostałby osiągnięty zgodnie z zapisami ustawy. W roku 2012 będzie aż o ponad 19 proc. wyższa.

Wzrost płacy minimalnej w latach 2008 i 2009 wyniósł odpowiednio 20,3 proc. oraz 13,3 proc.



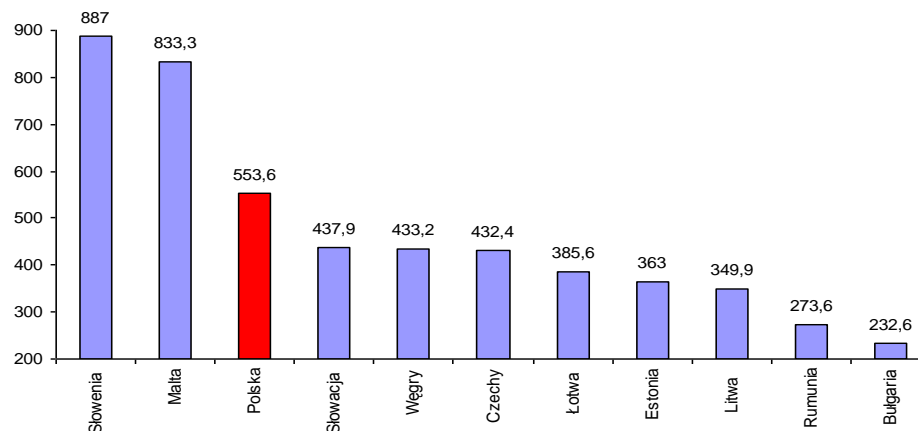
W latach 2005-2010 Polska przeniosła się z grupy krajów o niskiej płacy minimalnej do grupy krajów o wysokiej płacy minimalnej (wyrażonej jako wskaźnik Kaitz), dołączając tym samym do takich krajów jak Węgry i Słowenia.

Poziom płacy minimalnej w Polsce obecnie należy do najwyższych w naszym regionie. Wynagrodzenie minimalne jest ponad 25 proc. wyższe niż w takich krajach, jak Węgry, Słowacja oraz Czechy.

Płaca minimalna w Polsce

Wykres 15. Płaca minimalna w wybranych krajach (względem parytetu siły nabywczej), rok 2011.

Poziom płacy minimalnej w Polsce obecnie należy do najwyższych w naszym regionie. Wynagrodzenie minimalne jest ponad 25 proc. wyższe niż w takich krajach, jak Węgry, Słowacja oraz Czechy.

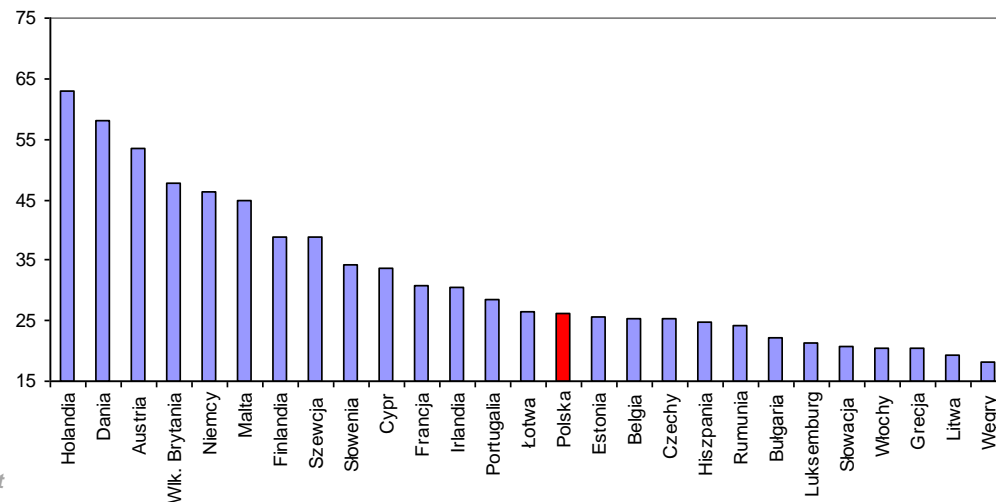


Wykres 16. Stopa zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata w UE, rok 2010.

Przeгляд badań wpływu płacy minimalnej na zatrudnienie najmłodszych pracowników przynosi jednoznaczne wyniki (Brown, Gilroy, Kohen, 1982; OECD, 1998; Neumark, Wascher, 2004 i in.).



W zależności od przyjętej metodologii elastyczność zatrudnienia wynosi od -0,1 do -0,4.



Źródło: Eurostat

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Opodatkowanie pracy.

1.1. Rozumiane jest jako całość obciążeń podatkowych i parapodatkowych nakładanych na pracę.

1.2. Wysokość opodatkowania pracy została wyrażona jako wysokość klina podatkowego.

1.3. Wysokie zróżnicowanie krajów UE pod względem wysokości klina podatkowego oraz progresji systemów podatkowych.

1.4. Wysokie obciążenie pracy w krajach UE w porównaniu z innymi krajami OECD.

2. Wpływ opodatkowania pracy na zatrudnienie.

Wysokie opodatkowanie pracy → prowadzi do niższej efektywności funkcjonowania rynku pracy.

Rekomendacje:



Obniżenie obciążeń pracy.

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Liczne badania dowodzą, iż klin podatkowy powoduje obniżenie efektywności rynku pracy - Nicoletti, Scarpetta (2001), Nickell et al. (2003), Komisja Europejska (2004b)



2. W krajach UE występuje wyższe obciążenie podatkowe pracy niż w innych krajach OECD

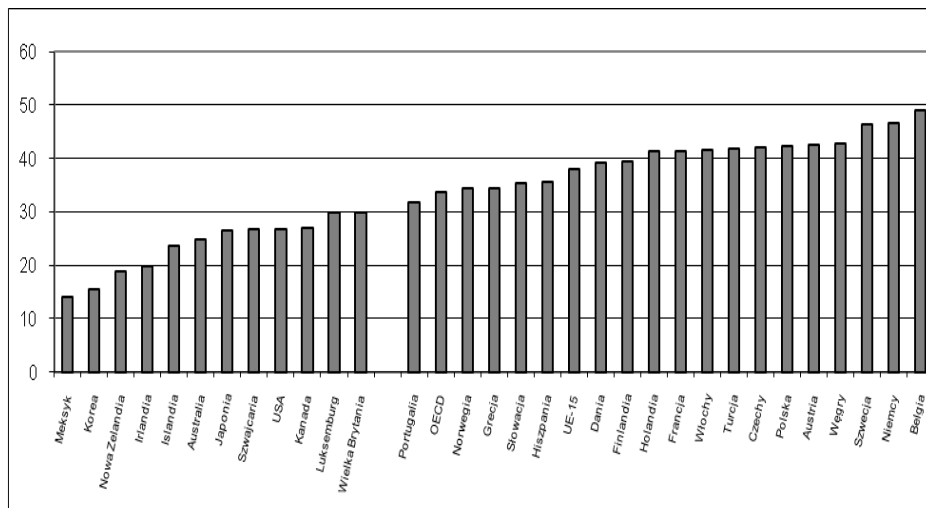


Tabela 2. Obciążenie dochodów z pracy, zmiana podatkowego obciążenia dochodów z pracy, zmiana poziomu bezrobocia w latach 1997-2006.

	Δu	Δwd	Wd_{67}
Belgia	-1	-0,3	49,2
Czechy	0,7*	-1,4	40,1
Dania	-1,3	-2,4	39,3
Niemcy	0,5	-0,3	47,4
Estonia	-3,7	-1,1	38,4
Irlandia	-5,5	-8,6	16,3
Grecja	-0,9	0,4	35,4
Hiszpania	-8,2	1,1	35,9
Francja	-2,3	2,9	44,5
Włochy	-4,5	-7,3	41,5
Łotwa	-7,5*	0,3	41,8
Litwa	-7,6*	0,1	40,6
Węgry	-1,5	-4,9	42,9
Holandia	-1	1,8	40,6
Austria	0,3	2,4	43,5
Polska	2,9	-0,4	42,5
Portugalia	0,9	0,9	31,7
Finlandia	-5	-5,3	38,9
Szwecja	-2,8	-3,2	46,0
UK	-1,5	2	30,4
USA	-0,3	-2,8	26,4

Źródło: Eurostat

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Czas pracy.

Prawo europejskie określa ogólne wytyczne, w ramach których poszczególne kraje regulują czas pracy bądź to na drodze ustawy, bądź w układach zbiorowych. Zgodnie z dyrektywą 2003/88/EC (tekst skonsolidowany dyrektywy 93/104/EC i zmian wprowadzonych przez dyrektywę 34/2000) tygodniowy wymiar czasu pracy nie może przekroczyć 48 godzin.

1.1. Państwa członkowskie UE określiły maksymalny czas w sposób ustawowy. Kluczową rolę w określaniu wymiaru czasu pracy odgrywają układy zbiorowe.

1.2. Regulacje krajowe oraz struktura zatrudnienia i związany z nią czas pracy pracowników pełnoetatowych i zatrudnionych w niepełnym wymiarze godzin prowadzi do dużego zróżnicowania faktycznego czasu pracy (od 31 godz. tygodniowo w Holandii do ponad 40 godz. Grecji).

1.3. Czas pracy w roku 2008 jest dużo niższy w UE-25 niż w USA (UE-25 – 1650 godz./rok, USA – 1800 godz./rok).

2. Skutek niższej intensywności pracy (czasu pracy).

Niższy czas pracy w UE niż w USA → jedna z przyczyn utrzymującego się dystansu pomiędzy UE i USA w poziomie PKB na mieszkańca.

Rekomendacje:



Uelastycznienie krajowych regulacji dotyczących czasu pracy (w ramach prawa europejskiego) co umożliwi poprawę sytuacji w poszczególnych państwach i w obrębie całej Unii.

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

Tabela 3. Faktyczny czas pracy w wybranych krajach OECD.

Kraj	2002	2007	Δt	Kraj	2002	2007	Δt
AUT	1493	1 474	-1%	IRL	1667	1 543	-7%
BEL	1510	1 461	-3%	JAP	1837	1 850	1%
CAN	1738	1 733	0%	KOR	2410	2 266	-6%
CZE	1896	1 914	1%	LUX	1582	1 541	-3%
DEN	1542	1 541	0%	NED	1317	1336	1%
FIN	1609	1 594	-1%	POL	1958	1 953	0%
FRA	1443	1 457	1%	POR	1686	1 675	-1%
GER	1365	1 353	-1%	SLK	1950	1 947	0%
GRE	1818	1 783	-2%	ESP	1682	1 621	-4%
HUN	1766	1 780	1%	GBR	1674	1 655	-1%
USA	1810	1 798	-1%				



Na przełomie ostatnich lat nie obserwujemy wydłużenia czasu pracy

Źródło: Na podstawie szacunków Sekretariatu OECD opartych na European Force Survey oraz EIRO.

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Regulacje prawa pracy

1.1. Poziom restrykcyjności prawa pracy został wyrażony jako wskaźnik EPL (*ang. employment protection legislation*).

1.2. Zróżnicowanie krajów UE pod względem poziomu restrykcyjności prawa pracy.

1.3. Kraje zaliczane do modelu śródziemnomorskiego oraz kontynentalnego charakteryzują się wysoką ochroną stosunku pracy. Kraje należące do modelu skandynawskiego w większym stopniu wykorzystują inne dostępne instrumenty do ochrony przed ryzykiem rynku pracy, takie jak wydatki na aktywną oraz pasywną politykę rynku pracy. W krajach anglosaskich prawo pracy jest najbardziej elastyczne.

1.4. Brak reform w kierunku uelastyczniania prawa pracy w ostatnich latach.

2. Wpływ regulacji prawa pracy na rynek pracy

Restrykcyjne prawo pracy → usztywnia rynek pracy, nie chroni przed ryzykiem rynku pracy, obniża efektywność rynku pracy.

Rekomendacje:



1. Uelastycznienie regulacji prawa pracy.
2. Wykorzystanie aktywnej polityki rynku pracy.
3. Dobre praktyki (tzw. model *flexicurity* – podnoszenie poziomu ochrony przed ryzykiem rynku pracy przy jednocześnie wysokiej elastyczności prawa pracy).

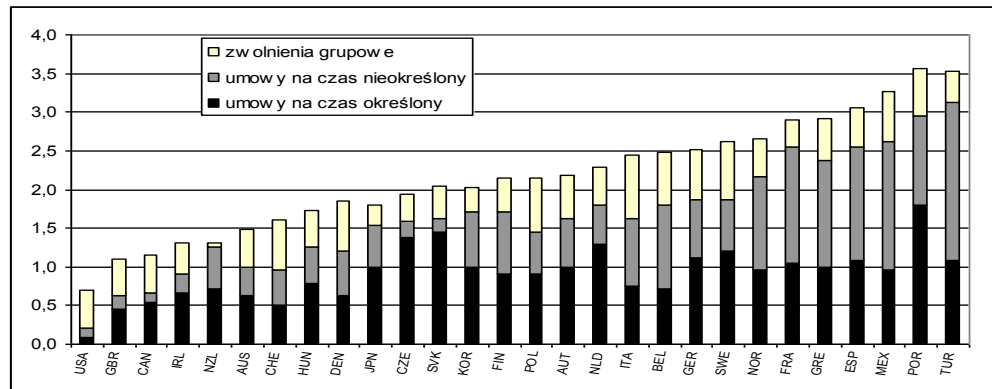
Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

Wykres 17. Indeks EPL dla państw OECD w 2003 roku

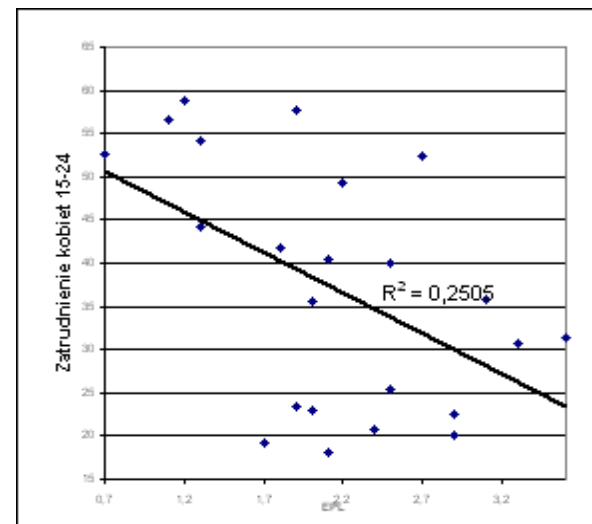
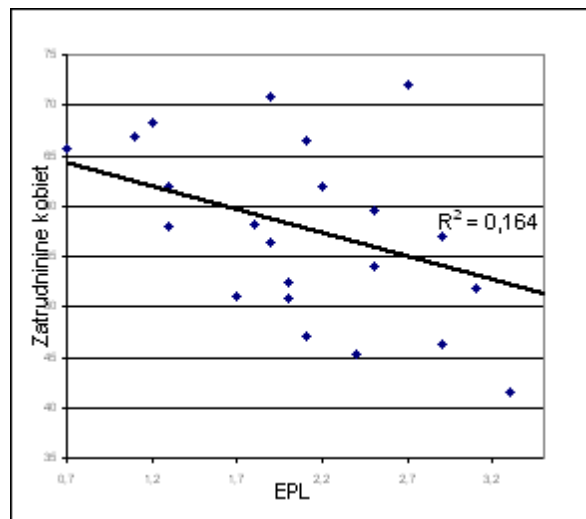
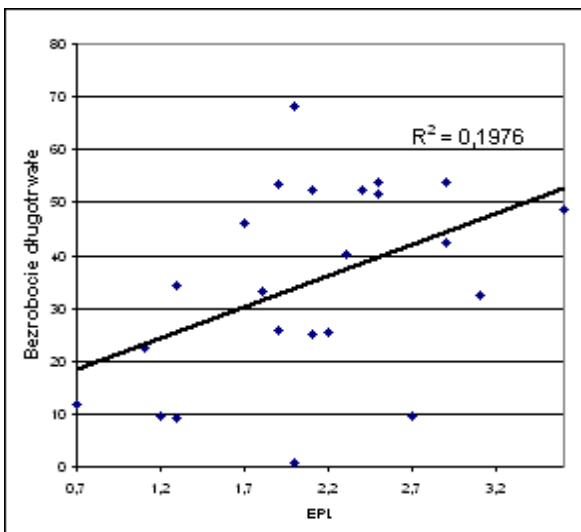
Wykres 18. Wpływ EPL na stopę bezrobocia długotrwałego

Wykres 19. Wpływ EPL na stopę zatrudnienia kobiet

Wykres 20. Wpływ EPL na stopę zatrudnienia osób w wieku 15-24 lata



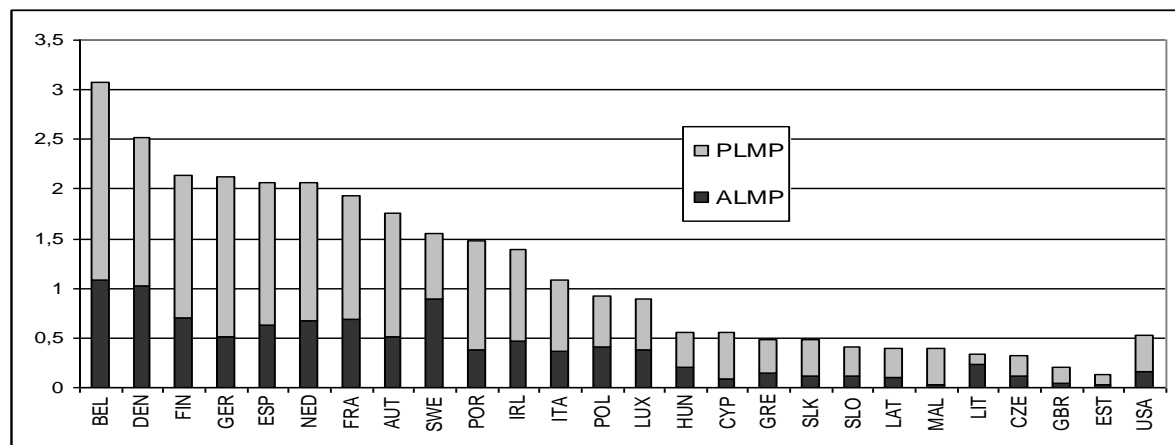
Źródło: Badania własne



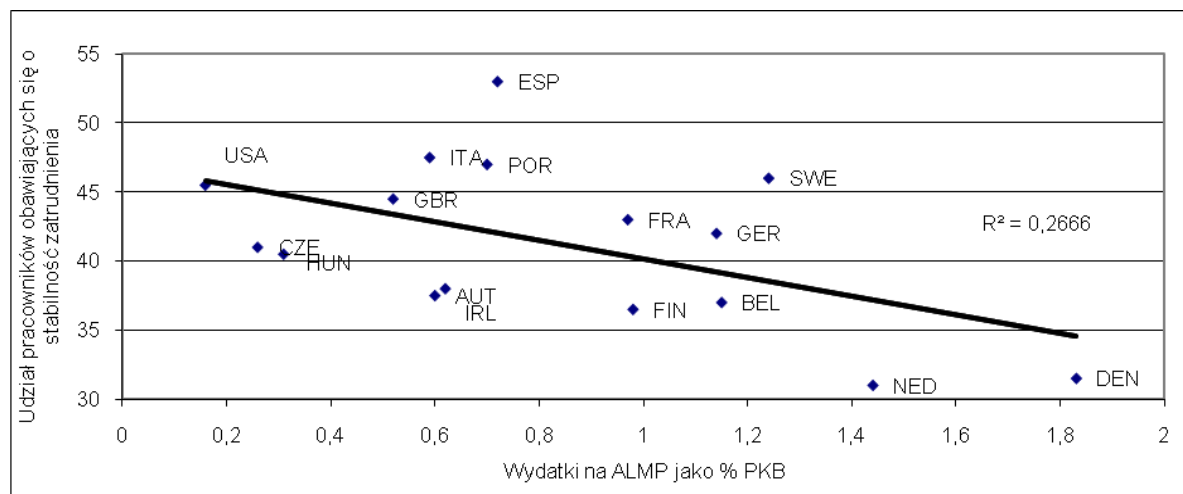
Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

Wykres 21. Poziom wydatków na ALMP jako % PKB

W koncepcji *flexicurity* elastyczne prawo pracy i wydatki na aktywną politykę rynku pracy są metodą na ubezpieczenie przed ryzykiem rynku pracy

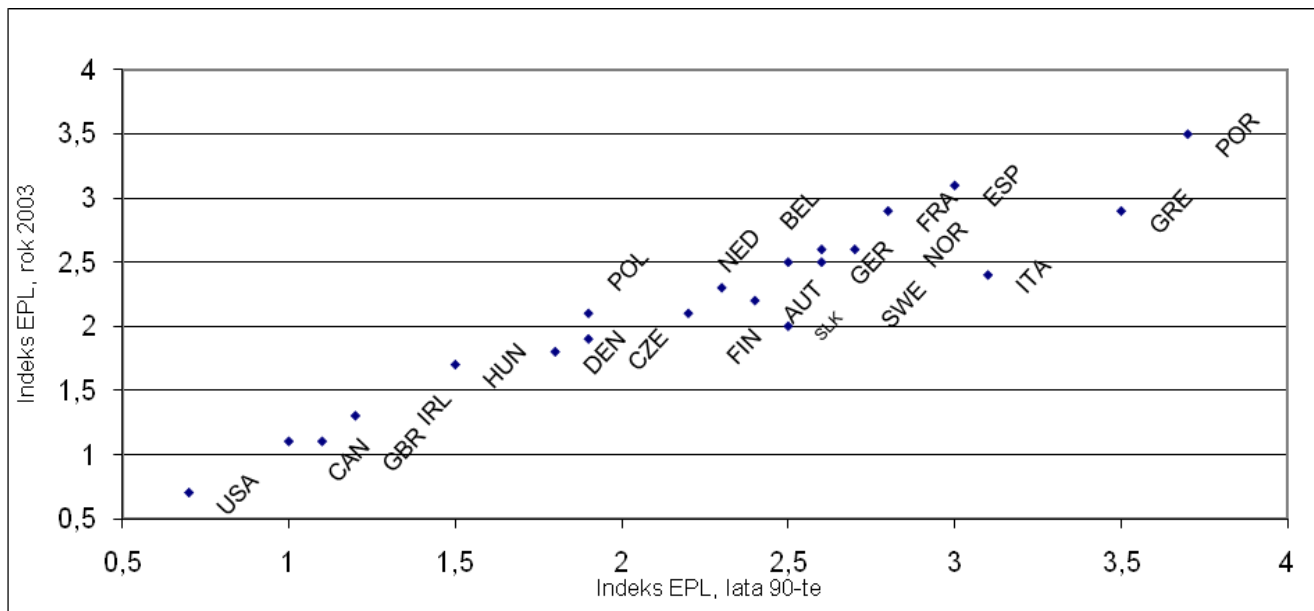


Wykres 22. Zależność wydatków na ALMP i odsetek pracowników obawiających się o stabilność zatrudnienia.



Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

Wykres 23. Reformy EPL



Źródło: Obliczenia własne

Brak reform prowadzących do uelastycznienia prawa pracy !!!



Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

1. Związki zawodowe .

1.1. Wpływ związków zawodowych na rynek pracy zależy od siły oddziaływania postanowień zbiorowych, których głównymi determinantami są: stopień uzwiązkowienia oraz obejmowania siły roboczej układami zbiorowymi, stopień centralizacji prowadzenia negocjacji zbiorowych, a także stopień koordynacji rokowań płacowych.

1.2. Silne związki zawodowe w krajach zaliczanych do trzech modeli społecznych: kontynentalnego, skandynawskiego i śródziemnomorskiego (duży odsetek zatrudnionych, do których stosuje się postanowienia układów zbiorowych). Kraje reprezentujące model skandynawski charakteryzują się dodatkowo wysokim stopniem uzwiązkowienia (ponad 70% pracowników).

2. Wpływ związków zawodowych na zatrudnienie.

Działalność związków zawodowych → negatywny wpływ na zatrudnienie.

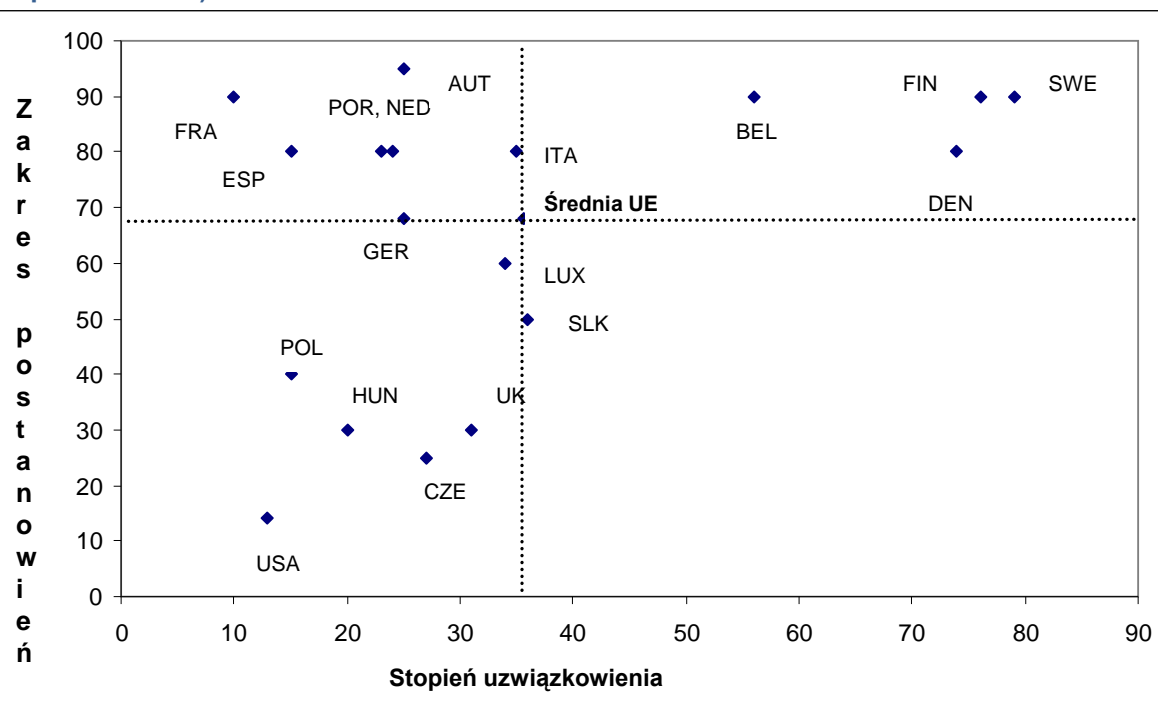
Rekomendacje:



Prowadzenie dialogu społecznego uwzględniającego interesy obu stron stosunku pracy .

Wpływ instytucji na efektywność funkcjonowania rynków pracy w UE

Wykres 24. Zakres obowiązywania postanowień zbiorowych i stopień uzwiązkowienia (jako % pracowników).



Źródło: Opracowanie własne na podstawie OECD.

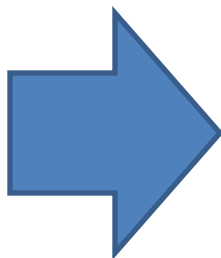


Silne związki zawodowe w krajach zaliczanych do trzech modeli społecznych: kontynentalnego, skandynawskiego i śródziemnomorskiego (duży odsetek zatrudnionych, do których stosuje się postanowienia układów zbiorowych). Kraje reprezentujące model skandynawski charakteryzują się dodatkowo wysokim stopniem uzwiązkowienia (ponad 70% pracowników).

Podsumowanie i wnioski

Niesprawne instytucje rynku pracy i ich przestarzałe konstrukcje w większości krajów UE są przyczyną niskiej efektywności funkcjonowania tych rynków. Instytucje te obejmują regulacje dotyczące minimalnego wynagrodzenia, opodatkowania pracy, dopuszczalnego czasu pracy, prawa pracy oraz funkcjonowania związków zawodowych.

W większości analizowanych państw członkowskich UE-27 niezbędna jest głęboka reforma instytucjonalnej obudowy rynków pracy, zwłaszcza tam, gdzie rynek pracy jest najmniej efektywny (kraje zaliczane do modelu kontynentalnego i śródziemnomorskiego). Dobra praktyka płynąca z krajów o efektywnych rynkach pracy tzn. państw zaliczanych do modelu skandynawskiego oraz anglosaskiego może i powinna wskazywać kierunek pożądanych zmian.



Reformy są warunkiem koniecznym do podwyższenia efektywności funkcjonowania rynku pracy