

**Małgorzata Gawrycka**

**Anna Szymczak**

Politechnika Gdańska

# **ZRÓŻNICOWANIE RYNKÓW PRACY NA PRZYKŁADZIE KRAJÓW GRUPY WYSZEHRADZKIEJ**

## **Wprowadzenie**

Mnogość cech charakteryzujących krajowe rynki pracy zmusza do dokonywania trudnego wyboru miar oddających obraz zróżnicowania tych rynków. Celem artykułu jest zbadanie zróżnicowania rozwoju rynków pracy krajów Grupy Wyszehradzkiej z punktu widzenia popytu na pracę i podaży pracy, która została przeprowadzona dzięki zastosowaniu metody taksonomicznej. Zakres opracowania obejmuje przegląd literatury poświęconej problematyce rynku pracy i zgromadzenie materiałów źródłowych oraz ich wykorzystanie w części empirycznej. Przeprowadzane badania mają umożliwić ocenę polskiego rynku pracy na tle pozostałych rynków krajów Grupy Wyszehradzkiej. W badaniach wykorzystano metodę indukcji, elementy statystyki opisowej oraz metody taksonomiczne.

## **1. Czynniki kształtujące rynek pracy**

W klasycznym ujęciu rynek pracy jest analizowany przede wszystkim w aspekcie relacji między podażą pracy a popytem na pracę. Relacje te odnoszą się do niezliczonych i aktywnie zmieniających się związków popytu i podaży pracy, które zależą w dużej mierze od ekonomicznych warunków gospodarowania<sup>1</sup>.

Podaż pracy kształtują zachowania gospodarstw domowych, natomiast popyt na pracę obejmuje działania podmiotów gospodarczych funkcjonujących na rynku. Podaż pracy oznacza liczbę pracowników chętnych do podjęcia pracy za

---

<sup>1</sup> D. Bosworth, P. Dawkins, T. Stromback: *The Economics of the Labour Market*. Longmann, Harlow, Essex 1996, s. 3.

oferowaną na rynku płacę realną wyrażającą dochód pracobiorcy. Popyt na pracę zgłaszany jest na rynku przez przedsiębiorców. Przedsiębiorstwa zgłaszają zapotrzebowanie na pracę biorąc pod uwagę poziom płacy realnej wyznaczającej koszt pracy obciążający pracodawcę. Ta prosta charakterystyka rynku pracy stanowi punkt wyjścia do rozważań związanych z oceną krajowych rynków pracy. Rynki pracy stanowią cechę charakterystyczną poszczególnych gospodarek. Pomimo występowania wielu podobieństw, nie są one identyczne. Obowiązujące krajowe przepisy prawa oraz zróżnicowane warunki gospodarowania potwierdzają ich specyfikę. Rynki pracy obrazują przeciwstawność interesów pracowników i pracodawców co do pożądanej wysokości płacy realnej oraz zróżnicowanie czynników determinujących ich zachowanie, wymagają zatem odrębnych analiz dla wspomnianych uczestników rynku pracy. Przedsiębiorcy odgrywają na rynku pracy znaczącą rolę. Ich działania można traktować jako pierwotne. Tworząc miejsca pracy dają oni możliwość osobom zatrudnianym szansę na realizację podstawowych potrzeb, do których można zaliczyć pracę (osiąganie dochodów z tytułu jej świadczenia umożliwiającej zaspokojenie potrzeb materialnych), samorealizację oraz rozwój. Dążąc do utrzymania konkurencyjnej pozycji na rynku, przedsiębiorstwa podejmują coraz bardziej złożone działania, które mogą zmierzać do tworzenia nowych stanowisk pracy, likwidacji, łączenia lub dzielenia dotychczas istniejących, a także zmian zakresu czynności realizowanych na poszczególnych stanowiskach. Dlatego też można powiedzieć, że współcześnie istniejące zasoby pracy na rynku pracy mogą okazać się niewystarczające lub nieodpowiednie w stosunku do celów firmy i zmieniających się zadań na danych stanowiskach pracy. Zmiana hierarchii celów może wpłynąć na zmiany związane z rodzajem i pracochłonnością zadań, w konsekwencji może mieć wpływ na stan i strukturę zatrudnienia, potrzeby przekwalifikowywania pracowników, konieczność redukcji miejsc pracy lub dodatkowego zatrudnienia wymagającego dotychczas niewykorzystywanych umiejętności<sup>2</sup>.

Identyfikacja czynników determinujących zachowania przedsiębiorstw z punktu widzenia kształtowania popytu na pracę, zarówno w skali mikro, jak i makro, umożliwi wskazanie uniwersalnych miar opisujących poziom rozwoju krajowych rynków pracy. Należy pamiętać, że charakter uniwersalny mają te miary, które mogą być wykorzystane w każdym przedsiębiorstwie. Są one traktowane jako tzw. determinanty podstawowe<sup>3</sup>.

Wielkość oraz struktura zatrudnienia na krajowych rynkach pracy zależy od aktywności przedsiębiorstw. Budując własną przewagę konkurencyjną na rynku

<sup>2</sup> Z. Sekuła: *Planowanie zatrudnienia*. Oficyna Wydawnicza, Dom Wydawniczy ABC, Kraków 2001, s. 10.

<sup>3</sup> *Ibid.*, s. 46-47.

krajowym oraz międzynarodowym, przesądzają one również o pozycji konkurencyjnej danego regionu. Dążenie do sprostania rosnącej konkurencji wymaga od przedsiębiorstw przygotowania i realizacji określonej polityki zatrudnienia determinującej jego udział w rynku.

Należy podkreślić, że ważną rolę przypisuje się odpowiednio przygotowanym zasobom pracy, ich kwalifikacjom oraz umiejętnościom związanych z szybkim przystosowywaniem się do zmieniających się warunków na rynku pracy.

Dokonując przeglądu literatury przedmiotu można spotkać się ze stwierdzeniem, iż we współczesnej gospodarce jednym z ważniejszych czynników wzrostu gospodarczego jest kapitał ludzki. Dostępność tego zasobu przesądza o rozwoju poszczególnych krajów, ich potencjale i pozycji konkurencyjnej na rynku. Jakość kapitału ludzkiego określają takie czynniki, jak poziom wykształcenia społeczeństwa, ochrona zdrowia, sytuacja na rynku pracy, dostępność do nowych technologii<sup>4</sup>. Wysokie wykształcenie i kwalifikacje zawodowe sprzyjają tworzeniu nowych miejsc pracy w nowoczesnej gospodarce. Potwierdza to, iż rynek pracy należy badać zarówno z punktu widzenia popytu na pracę, jak i jej podaży. Obecnie nie ma jednoznacznie obowiązujących wskaźników, które charakteryzowałyby potencjał zasobów ludzkich i warunki stymulujące działalność przedsiębiorstw sprzyjającą zatrudnieniu. Można zatem wnioskować, iż rynek pracy nie jest kategorią jednorodną. Jego zróżnicowanie wynika ze specyfiki danego kraju, struktury oraz poziomu jego rozwoju. W celu zbadania przewag konkurencyjnych krajowych rynków pracy należy dokonać charakterystyki cech determinujących popyt na pracę i jej podaż. Mnogość tych cech zmusza do dokonywania trudnego wyboru miar, które będą w pełni obrazować zróżnicowanie rynków pracy. Od trafności doboru miar zależy potencjalna ocena i formułowane na jej podstawie wnioski. W niniejszym badaniu ograniczono się wyłącznie do miar statycznych, wyrażających stan badanego rynku w dwóch latach (2004 oraz 2008 rok).

## 2. Metodologia badań

Oceny krajowych rynków pracy można dokonywać wykorzystując metody taksonomiczne. Umożliwiają one uszeregowanie badanych obiektów w kolejności „od najlepszego do najgorszego” na podstawie syntetycznego miernika.

---

<sup>4</sup> G. Wronowska: *Czynniki kształtujące kapitał ludzki w krajach Unii Europejskiej – analiza porównawcza*. W: *Kapitał ludzki jako czynnik rozwoju społeczno-gospodarczego*. Red. D. Kopycińska. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin 2006, s. 15.

Do liniowego porządkowania obiektów opisujących wiele zmiennych diagnostycznych wykorzystuje się jedną zmienną syntetyczną będącą syntetycznym miernikiem rozwoju<sup>5</sup>.

Etapy konstrukcji syntetycznego miernika rozwoju sprowadzają się do:

1) normalizacji wartości zmiennych diagnostycznych ( $x_{ij}$ ) przedstawionych w postaci stymulant,

2) utworzenie wzorca, czyli obiektu, który posiada najkorzystniejszą wartość zmiennej diagnostycznej  $z_{0j} = \max_i \{z_{ij}\}$ , gdzie  $z_{ij}$  oznacza wartości znormalizowane zaobserwowane w całym zbiorze danych,

3) wyznaczenia odległości każdego obiektu od wzorca ( $d_i$ )<sup>6</sup>.

Odległość każdego obiektu od wzorca można wyznaczyć wykorzystując miarę Euklidesa według następującego wzorca<sup>7</sup>

$$d_i = \sqrt{\frac{1}{m} \sum_{j=1}^m (z_{ij} - z_{0j})^2}$$

gdzie:  $i$  – liczba obiektów,  $j$  – liczba zmiennych,  $z_{ij}$  – znormalizowana wartość  $j$ -tej zmiennej dla  $i$ -tego obiektu,  $z_{0j}$  – wzorcowa znormalizowana wartość  $j$ -tej zmiennej,  $m$  – liczba zmiennych.

W celu unormowania syntetycznego miernika (tak, aby większe wartości wskazywały na wyższy poziom badanego zjawiska) należy odległość  $d_i$  przekształcić według wzoru<sup>8</sup>

$$z_i = 1 - \frac{d_i}{d_0}$$

gdzie  $z_i$  – syntetyczny miernik rozwoju dla  $i$ -tego obiektu,  $d_0$  – norma zapewniająca przyjmowanie przez  $z_i$  wartości należących do przedziału od 0 do 1, którą można wyznaczyć jako wartość maksymalną  $d_i$

<sup>5</sup> M. Łuniewska, W. Tarczyński: *Metody wielowymiarowej analizy porównawczej na rynku kapitałowym*. PWN, Warszawa 2006, s. 46-54 oraz W. Pluta: *Wielowymiarowa analiza porównawcza w modelowaniu ekonometrycznym*. PWN, Warszawa 1986, s. 19-24.

<sup>6</sup> I. Pawlas: *Wykorzystanie taksonomicznej miary rozwoju Z. Hellwiga do określenia poziomu rozwoju polskiej gospodarki na tle krajów należących do Unii Europejskiej*. W: *Modele rozwoju gospodarczego dla Polski*. Red. M. Noga, M.K. Stawicka. CeDeWu, Warszawa 2009, s. 68-69 oraz M. Wojarska, M. Czeszejko-Sochacka: *Polska i jej regiony na tle europejskiej przestrzeni społeczno-ekonomicznej*. W: *Ekonomia i międzynarodowe stosunki gospodarcze*. Red. M. Klamut. AE, Wrocław 2007, s. 207-209.

<sup>7</sup> M. Łuniewska, W. Tarczyński: Op. cit., s. 46-54 oraz K. Biegun: *Infrastruktura techniczna a konkurencyjność regionów*. W: *Ekonomia...*, op. cit., s. 280.

<sup>8</sup> J. Jahn: *Wzrost gospodarczy w Unii Europejskiej w przekroju regionalnym*. W: *Spójność społeczna, gospodarcza i terytorialna w polityce Unii Europejskiej*. Red. E. Pancer-Cybulska. UE, Wrocław 2008, s. 177 oraz M. Łuniewska, W. Tarczyński: Op. cit., s. 46-54.

$$d_0 = \max_i \{d_i\}$$

Należy dodać, że najbardziej kontrowersyjnym i jednocześnie ważnym etapem badania taksonomicznego jest dobór zmiennych diagnostycznych. Elementy wchodzące w skład zbioru cech diagnostycznych powinny jak najlepiej charakteryzować badane zjawiska. Muszą to być cechy o największej diagnostyczności. Należy podkreślić, iż jest to najbardziej subiektywny etap badania, ponieważ badacz sam decyduje o liście cech diagnostycznych, co może wzbudzać wiele dyskusji, gdyż ich dobór stanowi subiektywną ocenę autora. Niewykluczone jest, że badanie tego samego zjawiska przeprowadzone na nieco innym zbiorze cech diagnostycznych przyniesie odmienne rezultaty. Dlatego do otrzymanych wyników badań opartych na metodach taksonomicznych należy podchodzić z ostrożnością.

### 3. Dobór zmiennych

Dokonując doboru zmiennych kierowano się dostępnością porównywalnych danych statystycznych oraz ich znaczeniem z punktu widzenia badanego zjawiska. Część tych zmiennych charakteryzuje stronę popytową rynku pracy ( $X_1, X_2, X_4, X_5$ ). Pozostałe zmienne opisują stronę podaźową tego rynku ( $X_3, X_6, X_7, X_8$ ).

W niniejszym badaniu wykorzystano 8 zmiennych diagnostycznych opisujących sytuację na krajowych rynkach pracy. Są to:

- $X_1$  – produktywność pracy,
- $X_2$  – wskaźnik zatrudnienia,
- $X_3$  – stopa bezrobocia,
- $X_4$  – obciążenia podatkowe pracy,
- $X_5$  – nakłady na B+R,
- $X_6$  – współczynnik aktywności zawodowej,
- $X_7$  – kształcenie ustawiczne dorosłych,
- $X_8$  – wskaźnik skolaryzacji brutto.

Wydajność pracy opisana została za pomocą miernika produktywności pracy. Wskaźnik zatrudnienia określa stopień wykorzystania zasobów pracy w gospodarce danego kraju, natomiast jego potencjał kształtują nakłady na B&R. Stopa bezrobocia oznacza niewykorzystaną część zasobów pracy w gospodarce narodowej. Obciążenia podatkowe pracy z kolei określają koszty pracy dla przedsiębiorstwa, co jest istotne z punktu widzenia funkcjonowania podmiotu gospodarczego. Współczynnik aktywności zawodowej określa zaangażowanie

zasobów pracy w danym regionie. Kształcenie ustawiczne dorosłych oznacza potencjał, który może być wykorzystany w danej gospodarce. Wskaźnik skolaryzacji brutto określa jakość zasobów pracy, którymi dysponuje dana gospodarka.

Wskazane mierniki obliczono zgodnie z poniższymi formułami dla państw należących do Grupy Wyszehradzkiej:

- produktywność pracy – obliczony jako % PKB w przeliczeniu na jednego pracującego (UE 27 = 100),
- wskaźnik zatrudnienia został obliczony jako udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (dane na podstawie BAEL, w %),
- stopa bezrobocia – obliczona jako udział bezrobotnych w liczbie ludności aktywnej zawodowo (dane na podstawie BAEL, w %),
- obciążenia podatkowe pracy zdefiniowane jako suma podatków pośrednich i bezpośrednich oraz składek pracodawców i pracowników na ubezpieczenie zdrowotne pobierane od dochodu z pracy podzielonego przez wynagrodzenia pracowników, powiększonych o podatki od funduszu płac oraz od wysokości wypłat z tytułu zarobków (dane na podstawie BAEL, w %),
- nakłady na B+R to suma nakładów poniesionych w danym roku na działalność badawczą i rozwojową, wyrażona jako % PKB,
- współczynnik aktywności zawodowej stanowi udział aktywnych zawodowo w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej (dane na podstawie BAEL, w %),
- kształcenie ustawiczne dorosłych – obliczono jako udział osób w wieku 25-64 lata uczących się i doksztalających w grupie ludności ogółem w badanej grupie wieku (dane na podstawie BAEL, w %),
- wskaźnik skolaryzacji brutto stanowi stosunek ogólnej liczby uczniów poszczególnych poziomów nauczania do ludności ogółem w grupie wieku odpowiadającej danym stopniom nauczania (w badaniu przyjęto najwyższy szczebel kształcenia, w %).

Dla potrzeb niniejszego badania przyjęto wskaźnik skolaryzacji na poziomie wyższym dla poszczególnych państw wyrażający poziom dostępnego kapitału ludzkiego o wysokich kwalifikacjach.

Przyjęte do badania wskaźniki są obiektywne, mierzalne, wiarygodne ze względu na źródło ich pochodzenia (są to dane statystyczne opracowane przez GUS/BAEL). Badania zostały przeprowadzone dla 2004 i 2008 roku. Wybór okresu badawczego wynikał m.in. z faktu przystąpienia w 2004 roku państw tworzących Grupę Wyszehradzką do UE, natomiast 2008 rok jako okres przed kryzysem finansowym. Wybór badanych cech został poprzedzony studiami literatury przedmiotu, wnikliwie opisującej rynek pracy. Badane zmienne pozostają w związku przyczynowo-skutkowym z głównymi elementami rynku pracy.

W przypadku metod taksonomicznych istotne jest określenie charakteru zmiennych opisujących rynki pracy (obiekty). W zależności od tego, jaki wpływ na badane zjawisko mają te zmienne, można wyróżnić stymulanty, destymulanty i nominanty. Stymulantami są te cechy diagnostyczne, których wzrost świadczy o poprawie stopnia wykorzystania potencjału krajowego rynku pracy. Destymulanty natomiast oddziałują w kierunku przeciwnym. W niniejszym opracowaniu większość spośród badanych cech – poza stopą bezrobocia i obciążeniami podatkowymi pracy – mają charakter stymulant.

#### 4. Wyniki przeprowadzonych badań

Zbiór syntetycznych wskaźników wykorzystywanych do analizy krajów Grupy Wyszehradzkiej przedstawiono w tabeli 1. Prezentowane wartości wskaźników dla poszczególnych krajów są zróżnicowane, tym samym stanowią podstawę porównań badanych obiektów.

Tabela 1

Zmienne wykorzystane do badań

2004								
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>
Polska	61,5	51,7	19,0	32,7	0,6	56,1	5,0	42
Czechy	68,0	64,2	8,3	41,8	1,3	60,4	5,8	29
Węgry	67,3	56,8	6,1	38,3	0,9	49,8	4,0	28
Słowacja	65,6	57,7	18,2	34,5	0,5	60,1	4,3	29
2008								
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>
Polska	63,3	59,2	7,1	35,0	0,6	53,8	4,7	51
Czechy	71,8	66,6	4,4	41,4	1,5	59,1	7,8	50
Węgry	69,3	56,7	7,8	41,2	1,0	51,0	3,1	45
Słowacja	79,0	62,3	9,5	30,9	0,5	60	3,3	52

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych GUS: *Rocznik Statystyczny RP 2010*. GUS, Warszawa 2010, s. 245-285, 364-401 oraz *Rocznik Statystyki Międzynarodowej 2009*. GUS, Warszawa 2010, s. 49-50, 155, 262, 561-610.

Najwyższą produktywnością pracy (X<sub>1</sub>) w 2004 roku charakteryzowały się Czechy, natomiast w 2008 roku Słowacja. Ostatni z wymienionych krajów zwiększył w badanym okresie produktywność o 13,4 punktów procentowych. W Polsce i na Węgrzech wzrost ten wyniósł około 2 punktów procentowych, natomiast w Czechach około 4 punkty procentowe. W przypadku Polski zarówno w roku 2004, jak i w 2008 produktywność pracy była najniższa spośród badanych krajów.

Udział pracujących w liczbie ludności w wieku 15 lat i więcej ( $X_2$ ) zarówno w 2004, jak i 2008 roku osiągnął najwyższą wartość w Czechach. W przypadku Polski wskaźnik ten w 2004 roku był najniższy spośród badanych krajów. W 2008 roku w Polsce zanotowano najwyższy wzrost, o 7,5 punktów procentowych, wskaźnika zatrudnienia w stosunku do 2004 roku. Najniższy wzrost tego wskaźnika zanotowano w Czechach (2,4 punktów procentowych). Na Węgrzech zaobserwowano spadek wskaźnika zatrudnienia o 0,1 punkt procentowy.

Stopa bezrobocia ( $X_3$ ) w 2004 roku najniższa była na Węgrzech, natomiast w 2008 w Czechach. W przypadku Polski i Słowacji w 2008 roku nastąpiło znaczne obniżenie stopy bezrobocia w stosunku do roku 2004 (kolejno o 11,9 punktów procentowych i 8,7 punktów procentowych).

Najwyższe obciążenie podatkowe ( $X_4$ ) w obu badanych okresach było w Czechach. W Polsce w 2004 roku obciążenie to było najniższe. Natomiast w 2008 roku najniższe obciążenie podatkowe było na Słowacji. Zatem można powiedzieć, iż najbardziej sprzyjające zatrudnieniu warunki w 2004 roku istniały w Polsce, natomiast w 2008 roku na Słowacji.

W 2004 i 2008 roku najwyższymi nakładami na B&R ( $X_5$ ) charakteryzowały się Czechy. W przypadku Polski, wskaźnik ten zarówno w roku 2004, jak i 2008 był ponad 2-krotnie niższy niż osiągnięty w Czechach. Niski poziom tego wskaźnika zanotowano również na Słowacji. Był on nieznacznie niższy aniżeli ten, który osiągnięto w Polsce.

Z kolei współczynnik aktywności zawodowej ludności ( $X_6$ ) w 2004 roku był najwyższy w Czechach, zaś w 2008 roku na Słowacji. W przypadku Węgier mniej niż połowa ludności w wieku 15 lat i więcej była aktywna zawodowo. Oznacza to, iż znaczne zasoby pracy w gospodarce węgierskiej są niewykorzystane. Rozpiętość pomiędzy współczynnikiem aktywności zawodowej na Węgrzech i w Czechach w 2004 roku sięgała 11,2 punktów procentowych. W Polsce w badanym okresie zaobserwowano spadek współczynnika aktywności zawodowej o 2,3 punktów procentowych.

Największy odsetek osób biorących udział w kształceniu ustawicznym ( $X_7$ ) zanotowano zarówno w 2004, jak i w 2008 roku w Czechach. Ponadto, tylko w Czechach w badanym okresie wzrosła wartość tego wskaźnika o 2,2 punktów procentowych. Tym samym, rozpiętość pomiędzy najwyższą i najniższą wartością tego wskaźnika, wśród badanych krajów wzrosła w 2008 roku w porównaniu z 2004 o 4,7 punktów procentowych.

Najwyższy wskaźnik skolaryzacji brutto dla najwyższego szczebla kształcenia zanotowano w 2004 roku w Polsce. W pozostałych krajach przyjętych do badania wskaźnik ten kształtował się na podobnym poziomie niższym o 13



punktów procentowych niż w Polsce. W 2008 roku najwyższy wskaźnik skolaryzacji brutto zanotowano na Słowacji. W porównaniu z 2004 rokiem wzrósł on aż o 23 punkty procentowe. Również wysoki wzrost tego wskaźnika zanotowano w pozostałych krajach. W 2008 roku najniższym wskaźnikiem skolaryzacji charakteryzowały się Węgry. Był on niższy od tego zanotowanego na Słowacji o 7 punktów procentowych.

W tabeli 2 przedstawiono klasyfikację państw tworzących Grupę Wyszehradzką według poziomu rozwoju rynku pracy osiągniętego w 2004 i 2008 roku.

Tabela 2

Ranking państw Grupy Wyszehradzkiej na podstawie syntetycznego miernika rozwoju rynków pracy

Lp.	2004		2008	
1	Czechy	<b>0,197</b>	Słowacja	<b>0,623</b>
2	Słowacja	0,037	Czechy	0,399
3	Polska	<b>0,018</b>	Polska	<b>0,099</b>
4	Węgry	0,000	Węgry	0,000

Z obliczeń, których wyniki przedstawiono w tabeli 2 wynika, że w 2004 roku najwyższy poziom rozwoju krajowego rynku pracy zanotowano w Czechach (syntetyczny wskaźnik rozwoju wynosił 0,197). Należy podkreślić, że osiągnięte w badanym roku syntetyczne wskaźniki rozwoju rynków pracy obliczone dla poszczególnych państw tworzących Grupę Wyszehradzką były bardzo niskie, poniżej 0,2 w skali od 0 do 1. Może to świadczyć o niskim poziomie rozwoju badanych rynków.

Z przeprowadzonych badań wynika, że w 2008 roku nastąpiło znaczne podwyższenie syntetycznych wskaźników rozwoju krajowych rynków pracy w Czechach, na Słowacji i w Polsce. W 2008 roku liderem w przeprowadzonym rankingu była Słowacja. W badanym okresie zanotowano w przypadku tego kraju najwyższy wzrost, co oznaczało, że na Słowacji w 2008 roku osiągnięto najwyższy poziom syntetycznego miernika rozwoju rynku pracy spośród badanych państw.

W grupie krajów o najniższym syntetycznym wskaźniku rozwoju rynku pracy znalazły się Polska i Węgry. W przypadku Polski w 2004 roku w stosunku do 2008 nastąpiła nieznaczna poprawa wartości omawianego wskaźnika. Natomiast na Węgrzech w obu badanych latach wskaźnik ten osiągnął najniższą wartość z możliwych w przyjętej do badań skali.

## Podsumowanie

Z przeprowadzonych badań wynika, że pozycja polskiego rynku pracy na tle państw tworzących Grupę Wyszehradzką zarówno w 2004, jak i 2008 roku jest relatywnie niska. Potwierdza to obliczony syntetyczny miernik rozwoju rynków pracy, który dał możliwość pozycjonowania krajowych rynków pracy. Z badań wynika, że w 2008 roku względem 2004 nastąpiła znaczna poprawa syntetycznego miernika w przypadku Czech i Słowacji, natomiast w przypadku Polski zmiany te nie były znaczące. W dokonanej klasyfikacji Polska zajęła 3 miejsce (przedostatnie). Na końcu grupy w obu badanych latach znalazły się Węgry. Można zatem wnioskować, iż większość spośród badanych krajów Grupy Wyszehradzkiej, pomimo wielu dokonanych reform w obszarze rynku pracy, nadal wymaga zmian, które przyczynią się do wzrostu konkurencyjności tych rynków.

## SUSTAINABILITY OF LABOUR MARKETS IN THE CASE STUDY OF VISEGRAD GROUP

### Summary

Characteristics defining the potential existing a particular country's economy provide an insight of the competitive advantage of its labour market. A wide range of these features requires selecting most appropriate methods and indicators to perform this labour market analysis. Hence, the following article is aimed at investigating diversification within Visegrad Group labour markets in terms of work demand and supply, using the taxonomic method.