

зі (1990), Хельсінкі (1994), Лісабоні (1998) та Європейським парламентом. Вона повинна, перш за все, опиратися на такі принципи ведення сталого лісового господарства:

- додаткові витрати, що пов'язані із забезпеченням сталого розвитку лісового господарства, повинні рівномірно розподілятися на всі країни світу;
- лісові ресурси і лісові землі повинні використовуватися для соціальних, економічних, екологічних, культурних і духовних потреб в інтересах як теперішніх, так і майбутніх поколінь;
- рішення, що приймаються в сфері управління лісовим господарством, повинні бути прибутковими (економічно доцільними);
- країни світу повинні підтримувати такий міжнародний економічний клімат, який би був сприятливий для сталого розвитку лісів, забезпечував підтримку сталих моделей виробництва і споживання лісових продуктів, спрямований на викорінення бідності та забезпечення продовольчої безпеки;
- сталий лісовий менеджмент і використання лісів повинні здійснюватися на основі ефективної національної лісової політики та міжнародно погодженої методології і критеріїв (там, де це можливо впровадити).

Концепція платного лісокористування повинна бути такою, яка б спрямовувала лісове господарство України на реалізацію вказаних вище принципів сталого ведення лісового господарства. Вона, на нашу думку, повинна базуватися на таких постулатах:

1. Плата за спеціальне використання ресурсів деревини повинна становитися як рубок головного, так і проміжного користування лісом. Безоплатне використання деревини від рубок догляду за лісом і санітарних рубок має небажані екологічні наслідки, оскільки призводить до інтенсивної рубки молодняків і середньовікових насаджень, що суперечить принципам сталого ведення лісового господарства.

2. Плата за деревину від рубок проміжного користування повинна справлятися тільки за економічно доступні ресурси. Методика визначення економічно доступних лісових ресурсів добре відпрацьована як вітчизняними, так і зарубіжними авторами [1-3].

3. Плата за спеціальне використання ресурсів від рубок головного користування повинна ефективно виконувати стимулюючу функцію. Вона, на нашу думку, повинна стимулювати застосування екологічно безпечних технологій в лісозаготівельному виробництві, що передбачають використання повітряного і кінного транспорту, зменшення відходів та негативного впливу на довкілля тощо.

4. Плата за лісові ресурси нами розглядається як важливий інструмент національної лісової політики. Вона повинна бути складовою частиною економічних інструментів, що дозволить реформувати лісове господарство України на принципах ринкової економіки.

5. Плата за лісові ресурси повинна справлятися з врахуванням екологічної сертифікації лісів. Екологічна сертифікація лісів України буде сприяти сталому розвитку лісового господарства, укріпленню лісових підприємств України на внутрішньому і зовнішньому ринках.

6. Розмір плати за лісові ресурси повинен визначатися величиною ренти, яка утворюється в процесі експлуатації економічно доступних ресурсів. Методика визначення плати за спеціальне використання лісових ресурсів розроблена кафедрою економіки і менеджменту лісових підприємств. Вона опублікована в ряді наукових праць [4-6].

Література

1. Снякевич И.М., Туныця Ю.Ю. Стимулирование эколого-экономической эффективности лесопользования. – Львов: Вища школа, 1985. – 186 с.
2. Снякевич И.М. Эколого-экономическая классификация лесных ресурсов. – Лесной журнал, 1987, № 4. – С. 101-103.
3. Петров А.П. Методы экономических исследований в лесной промышленности зарубежных стран (обзор). – М.: ВНИПИЭИлеспром, 1973. – 68 с.
4. Снякевич И.М., Парандій Т.О., Лихопій Л.В. Нормативи плати за використання природних ресурсів живиці. – Лісовий журнал, 1994, № 1. – С. 9.
5. Снякевич И.М. Економіка природокористування. Навчальний посібник. – Львів: ІЗМН, 1996. – 156 с.
6. Снякевич И.М., Малык Л.Е., Дудюк В.С. Нормативы платы за использование лесосырьевых ресурсов. – Лесной журнал, 1988, № 2-3. – С. 178-18.

Станіслав Грзеляк, канд. екон. наук – Вища школа економічна в Бялостоку (Польща)

СТАН І ХАРАКТЕР РИНКУ ПРАЦІ – СВІТ, ЄВРОПА, ПОЛЬЩА

Тенденції глобалізації, які стають все більше і більше відчутними, стали передумовою ситуації, яка створилася на світовому ринку праці. Вона проявляється в можливостях і загрозах для країн і суспільств. Глобалізація створює передумови для забезпечення світового ринку сучасними товарами. Однак проблема полягає в несправедливому розподілі благ і в різниці рівнів розвитку. З іншого боку, глобалізація створює відчутну загрозу для певних країн і соціальних груп, особливо це стосується ринку праці. Робоча сила є мало рухливим фактором, і зростання безробіття стає проблемою в слабо розвинутих країнах. Стосовно деяких соціальних груп майбутнє представляється доволі в песимістичному забарвленні. У 21-му столітті 80 % працюючих (професіонально активних людей) може виявитися непотрібними.

Dr Stanisław Grzelak – Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku

Stan i charakter rynku pracy – Świat, Europa, Polska

Globalisation tendencies, which are becoming more and more conspicuous, are the prerequisite of the situation which has arisen on the world employment market. This results in opportunities and threats for countries and societies. Globalisation brings about the opportunities of providing the world with essential goods. The problem, however, lies in the inequitable division of the product and developmental discrepancies. On the other hand, globalisation constitutes a real threat for countries and social groups. It is beginning to manifest itself mainly in the sphere of the employment market. Work is a factor which is not sufficiently mobile and the rise in the number of unemployed people is becoming a problem of weaker and weaker countries and local governments. The future is pessimistic according to some groups. In the 21st century 80 percent of labour force (professionally active people) may turn out to be unnecessary.

1. Przesłanki sytuacji rynku pracy

Problemy ludnościowe i zatrudnieniowe świata stają się dziś problemami kluczowymi. Sytuacja na światowym rynku pracy, sytuacja zatrudnieniowa jest niekorzystna, od wielu lat nie wykazuje poprawy i mało jest nadziei zmiany tego stanu na przyszłość. Zjawiska z tego zakresu analizowane i obserwowane są z dużym i rosnącym niepokojem. Sygnalizują ten problem niektóre instytucje i organizacje międzynarodowe – Międzynarodowa Organizacja Pracy, Klub Rzymski, ONZ. Są na ten temat opracowania naukowe.

Wszystkie narody świata stoją przed wspólnym wyzwaniem, którym są coraz wyraźniej zarysowujące się tendencje globalizacyjne. W tym wymiarze, z jakim mamy dziś do czynienia, globalizacja jest zjawiskiem nowym. Odnosi się wrażenie, że zjawisko to jakby wielu zaskoczyło a kraje, przywódcy i menedżerowie świata wykazują wobec jego wyzwania, nieraz bezradność. Mimo że są to procesy spontaniczne to jednak nie rozwinęłyby się gdyby nie były forswane "... przez ostatni wielki reżim oświeceniowy"¹. "Globalny leseferyzm to propozycja amerykańska"². Zostawiając na boku przesłanki tych procesów ważniejsze jest przyznanie, że dziś niema raczej od nich odwrotu. Istotne jest więc pytanie o szanse i zagrożenia stąd płynące dla krajów i społeczeństw.

Globalizacja jest szansą, która niesie niespotykane dotąd możliwości zapewnienia światu coraz większej ilości dóbr i usług, awansu cywilizacyjnego. Procesy integracji światowej gospodarki, zintensyfikowane współzawodnictwo i konkurencja, ułatwienia w komunikacji i przepływie

informacji, to nowe siły dostarczające nowych możliwości wzrostu gospodarczego. Rosną możliwości produkcyjne światowej gospodarki. Pokazuje to Tabela 1.

Tab. 1. Wzrost produkcji światowej (w %)

Region	1980 – 1989	1990 – 1997
Świat	3,3	3,3
Kraje rozwinięte	2,9	2,2
Kraje rozwijające się	4,3	6,2
Afryka	2,6	2,5
Azja	7,0	8,4
Ameryka Łacińska i Karaiby	2,2	3,7
Europa Środkowo – Wschodnia	2,9	-4,8

Zródło: Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 – 1999; MP i PS, Warszawa 1999, s. 11.

W latach 1950 – 1998 ludność świata wzrosła z 2,5 do 5,9 mld. osób, gęstość zaludnienia z 19 do 44 osób na 1 km², lecz kumulacja przyrostu zasobów ludzkich ma miejsce głównie na kontynencie azjatyckim. Liczba odbiorników radiowych na 1000 ludności wzrosła w tym czasie z 72 do 418. Produkcja rolnicza (w cenach stałych 1990r.) powiększyła się z 39 do 116, a w przeliczeniu na 1 mieszkańca z 78 do 103. Zbiory pszenica wzrosły ze 171 mln ton do 550 mln ton, produkcja mięsa z 50 mln ton do 221 mln ton. Również PKB na 1 mieszkańca

wzrósł w omawianym czasie z 55 do 118 (ceny stałe 1990 roku). Świat jest więc coraz bliższy zapewnienia sobie niezbędnych dóbr. Problemem są jednak dysproporcje rozwojowe w układzie globalnym i ubóstwo bezwzględne, z którym świat nie potrafi sobie poradzić. Problemem jest bardziej sprawiedliwy podział produktu między krajami i wewnątrz krajów.

Dziś badania problemu zatrudnienia w skali światowej prowadzone m. in. przez MOP wykazują, że koncepcja pełnego zatrudnienia¹, uwzględniająca aktualne warunki na rynku pracy oraz wymiar jakościowy, zachowała aktualność jako jedna z opcji dla prowadzonej polityki. By osiągnąć wyższy poziom zatrudnienia konieczne jest połączenie uzupełniających się polityk: makroekonomicznej, dochodowej, rynku pracy. Zdając sobie sprawę z tego, że globalizacja może wywierać ujemny wpływ na określone sektory i grupy, dla których niezbędne jest prowadzenie odrębnej polityki, wykazuje się jednocześnie, że bardziej zintegrowana gospodarka światowa oferuje dziś więcej korzyści, możliwości wzrostu gospodarczego oraz zwiększenia zatrudnienia². Czy jednak wizja wystarczającej liczby nowych miejsc pracy spełni się?

Z drugiej strony globalizacja postrzegana jest jako realne zagrożenie prowadzące do marginalizacji kontynentów, regionów, krajów, grup społecznych, prowadzące do społecznych wykluczeń, ubóstwa, wzrostu nierówności, niestabilności i konfliktów.

Wzrasta przepaść między garstką krajów bogatych (Północ) a dużą grupą krajów ubogich (Południe). Ekspansja korporacji międzynarodowych, ugrupowań integracyjnych, organizacji międzynarodowych, prowadzą do obniżenia roli państwa narodowego w warunkach gdy problemy się kumulują. Procesom globalizacji poddają się z trudem rynki pracy, w przeciwieństwie do rynków towarów, usług, kapitałowych. Praca jest czynnikiem produkcji mało mobilnym. Natomiast procesy globalizacji rynków towarowych i usług mają istotny wpływ na lokalne rynki pracy. Wzrost liczby bezrobotnych i szukających pomocy staje się problemem coraz słabszych państw i samorządów lokalnych.

W części krajów wysokorozwiniętych, realizowany jest bezzatrudnieniowy model wzrostu ekonomicznego. Potrzeba coraz mniej ludzi do wytworzenia produkcji oraz utrzymania gospodarki w ruchu. Przyszłość widziana jest jeszcze bardziej pesymistycznie i zredukowana jest nieraz do dwóch liczb "20: 80". "W nadchodzącym stuleciu wystarczy 20 procent zdolnej do pracy populacji, aby utrzymać światową gospodarkę w jej rozruchu"¹. 80 proc. siły roboczej (tzn. ludzi którzy mogą i chcą pracować) będzie niepotrzebna. Powstaje pytanie, co zrobić z ludźmi, którzy nigdy w życiu nie będą mogli znaleźć pracy. Co zrobić z czasem wolnym. Nie dopuszczając możliwości pojawienia się tak drastycznego scenariusza, niewątpliwie będziemy mieli do czynienia z niestabilnością i trudnością w utrzymaniu odpowiedniego poziomu zatrudnienia dużej części

¹ Gray J., False dawn. The delusions of global capitalism, London 1999. Cyt. za: T. Kowalik, Współczesne systemy ekonomiczne, WWSPIZ, Warszawa 2000, s. 346.

² Tamże.

¹ We współczesnej gospodarce rozwiniętych krajów kapitalistycznych uznaje się za pełne zatrudnienie sytuację, gdy dominuje stopa bezrobocia wynosząca 4 – 5 proc.

² Raport..., op. cit., s. 2 i następne.

¹ Martin H. P., Schuman H., Pułapka globalizacji, Wyd. Dolnośląskie, Wrocław 1999, s. 8.

krajowej siły roboczej. Sytuacja będzie jednak zróżnicowana w różnych krajach. Rozstrzygać będzie konkurencyjność gospodarek.

2. Sytuacja na światowym rynku pracy

Splot pozytywnych i negatywnych wydarzeń wpłynął w 2 połowie lat 90-tych na pogorszenie sytuacji w sferze zatrudnienia w świecie. Często utrzymuje się wysokie bezrobocie. W swojej strukturze wewnętrznej dotyczy ono ludzi młodych, ludzi w starszym wieku, osób o niskich kwalifikacjach, niepełnosprawnych, mniejszości etnicznych oraz dodatkowo we wszystkich tych kategoriach – dochodzą uprzedzenia wobec kobiet.

Międzynarodowa Organizacja Pracy szacuje, że światowe zasoby siły roboczej wynoszą 3 miliardy ludzi, z tego 140 milionów pracowników pozostaje całkowicie niezatrudnionych. Chodzi o te osoby, które poszukiwały pracy i były gotowe do jej podjęcia, lecz nie mogły jej znaleźć. Jednak po kryzysie w Azji Wschodniej liczba ta na koniec lat 90-tych wzrosła do 150 mln¹.

Ponadto w grupie tych 3 mld pracowników na świecie, od 25 – 30 proc. pracuje w niepełnym wymiarze godzin lub zarabia mniej niż potrzebuje na utrzymanie. Jest to tak zwane niepełne zatrudnienie.

Dodajmy, że na świecie jest około 60 mln młodych osób, w wieku od 15 – 24 lat, które bezskutecznie poszukują pracy. Z tej liczby 11 mln przypada na kraje OECD.

W Tabeli 2 dokonano zestawienia stanu zasobów ludzkich w krajach o największej liczbie ludności (20 mln i więcej). Ludność tych krajów stanowi 87 % całości zasobów ludzkich świata (5189 mln). Dla części tych krajów brakuje jednak wiarygodnych danych. Tabela 3 przedstawia wykorzystanie zasobów ludzkich w układzie kontynentów i głównych krajów świata.

Tab. 2. Zasoby pracy w największych krajach świata

Największe kraje świata	Liczba ludności w mln (1999 r.)	Aktywność zawodowa ludności w % ogółu ludności	Bezrobotni w % ogółu ludności aktywnej zawodowo	Wzrost zatrudnienia w %	Wzrost siły roboczej w %
Azja					
1. Arabia Saudyjska	21	-	-	-	-
2. Bangladesz	125	-	1987-1;1996-2,5	1987-1996-(12)	1987-1996-(24)
3. Chiny	1267	1997-60	1985-2;1999-3	1985-1997-(36,4)	1990-1998-(15,0)
4. Filipiny	75	-	1987-9;1996-7	1987-1996-(31)	1987-1996-(29)
5. Indie	970	1981-39/1990-38	1987-3;	1985-1995-(12,0)	1981-1991-(21,0)
6. Indonezja	205	1985-39/1994-45	1987-3;1996-4	1985-1992-(14,3)	1985-1994-(34,4)
7. Irak	22	-	-	-	-
8. Iran	62	-	-	-	-
9. Japonia	127	1985-50/1998-54	1985-3;1999-5	1985-1998-(12,2)	1985-1998-(12,5)
10. Korea Płd.	46	1985-38/1998-46	1985-4;1999-6	1985-1998-(33,1)	1985-1998-(37,5)
11. KRL-D	24	-	-	-	-
12. Malezja	22	-	1987-7;1996-3	1987-1996-(38)	1987-1996-(33)
13. Myanmar	45	-	-	-	-

¹ Raport..., op. cit., s. 9.

14. Nepal	22	-	-	-	-
15. Pakistan	138	1985-30/1994-28	1985-4;1994-5	1985-1994-(22,6)	-
16. Tajlandia	61	-	1987-6;1996-1	1987-1996-(17)	1987-1996-(12)
17. Taiwan	22	-	-	-	-
18. Turcja	63	1985-43/1998-37	1990-7;1999-6	1988-1998-(19,0)	1985-1998-(8,5)
19. Uzbekistan	24	-	1996-0,4	1993-1997-(-3)	1993-1997-(13,5)
20. Wietnam	78	-	-	-	-
Ameryka					
1. Argentyna	37	1980-36 1998-42	1985-5;1999-16	1990-1996-(2,3)	1990-1995-(16,6)
2. Brazylia	164	1986-42 1998-48	1985-3;1999-8	1985-1997-(29,0)	1986-1998-(32,4)
3. Kanada	31	1985-50/1998-52	1985-10;1999-7	1985-1998-(27,7)	1985-1998-(23,7)
4. Kolumbia	42	-	1990-11;1997-12	1990-1997-(25,6)	1990-1997-(27,2)
5. Meksyk	97	1980-32/1998-41	1988-3;1998-2	1985-1998-(37,3)	1980-1998-(79,0)
6. Peru	25	-	1990-8;1997-8	1990-1997-(25,6)	1990-1997-(28,0)
7. USA	273	1985-49/1998-51	1990-6;1999-4	1985-1998-(20,0)	1985-1998-(17,5)
8. Wenezuela	23	-	1990-11;1997-14	1990-1997-(29,6)	1990-1997-(30,4)
Afryka					
1. Algieria	31	-	1989-17;1995-24	1987-1996-(10)	1987-1996-(41)
2. Egipt	67	1984-27 1994-30	1990-9;1994-11	1990-1994-(6,1)	1984-1994-(39,7)
3. Etiopia	61	-	-	-	-
4. Ghana	20	-	-	-	-
5. Kenia	30	-	-	1987-1996-(33)	1987-1996-(30)
6. Kongo	50	-	-	-	-
7. Maroko	28	-	-	1987-1996-(36)	1987-1996-(26)
8. Nigeria	109	-	-	-	-
9. RPA	43	1985-37/1990-38	1997-5	-	1987-1996-(22)
10. Sudan	29	-	-	-	-
11. Tanzania	33	-	-	-	-
12. Uganda	21	-	-	-	-
Europa					
1. Francja	59	1987-44/1998-45	1985-10;1999-11	1985-1998-(4,0)	1987-1998-(10,3)
2. Hiszpania	40	1985-35/1998-42	1985-20;1999-16	1985-1998-(24,1)	1985-1998-(21,9)
3. Niemcy	82	1990-49/1998-48	1991-7;1999-12	1991-1998-(-4,2)	1991-1998-(-0,9)
4. Polska	39	1988-49/1998-44	1990-3;1999-13	1985-1998-(-17,1)	1988-1998-(-7,0)
5. Rosja	147	1990-53/1998-46	1992-1;1999-12	1990-1997-(-14,2)	1989-1998-(-13,6)
6. Rumunia	22	1977-50/1998-51	1991-2;1999-12	1985-1998-(2,4)	1977-1998-(7,1)
7. Ukraina	51	1990-51/1998-52	1990-6;1999-11	1990-1998-(-23,5)	1989-1998-(-0,9)
8. Wielka Brytania	59	1987-49/1998-49	1985-11;1999-5	1985-1998-(9,8)	1987-1998-(2,9)
9. Włochy	57	1987-42/1998-40	1985-10;1999-11	1985-1995-(-4,6)	1987-1998-(-3,9)

– dane niedostępne

Źródło: Roczniki Statystyczne GUS; Roczniki Statystyki Międzynarodowej; Raport o zatrudnieniu w świecie 1998 – 1999.

Uwagę zwraca zróżnicowanie poziomu aktywności ekonomicznej społeczeństw. Wyższy jest on w krajach najwyżej rozwiniętych, aczkolwiek nie jest to regułą (np. Włochy, Hiszpania, Korea Płd.). Obok ekonomicznych,

decydują o tym zapewne czynniki cywilizacyjno – kulturowe. Trudna sytuacja na rynku pracy spycha w niektórych krajach ludzi do grupy biernych zawodowo.

Tab. 3. Zasoby pracy w głównych krajach i kontynentach¹⁾

Kontynenty Kraje	Stopa bezrobocia		Roczna stopa wzrostu zatrudnienia (1987 – 1997)	Roczna stopa wzrostu siły roboczej (1987 – 1997)
	1987	1997		
Europa Zachodnia	10,4	10,5	0,9	0,9
Stany Zjednoczone	6,2	4,9	1,4	1,3
Japonia	2,8	3,4	1,0	1,1
Ameryka Łacińska i Karaiby	5,7	7,4	2,9	3,2
Chiny	2,0	3,0	2,2	1,5
Indie	3,4	-	2,4	2,2
Pozostałe kraje azjatyckie	4,3	4,2	2,0	1,9
Europa Środkowa i Wschodnia	7,2	9,6	-1,8	-0,9

¹⁾ Dane o Europie Środkowo – Wschodniej odnoszą się do lat 1993 – 1997.

Brakuje wiarygodnych danych na temat Afryki.

Źródło: Raport..., op. cit., s. 11.

W wielu krajach, regionach, na niektórych kontynentach, utrzymuje się wysokie bezrobocie, spada zatrudnienie lub jego wzrost nie nadąża za przyrostem siły roboczej. Sytuacja jednak jest zróżnicowana.

Ważnym zjawiskiem, które wpłynęło w latach 90-tych na załamanie rynku pracy była transformacja systemowa w obszarze krajów objętych wcześniej systemem gospodarki centralnie kierowanej. Europa Środkowo – Wschodnia stała się wielkim problemowym obszarem w sferze rynku pracy. Przeprowadzone zmiany ustrojowe doprowadziły do spadku produkcji. Mimo, że prowadzono tutaj nieraz przyjazną dla rynku pracy politykę i utrzymywano ogromne ukryte bezrobocie, to i tak skala bezrobocia oficjalnego jest ogromna. Bezrobocie rejestrowane wynosiło tutaj w 2 połowie lat 90 –tych około 15 – 16 mln osób. Ukryte bezrobocie w samym tylko byłym ZSRR szacowano na 30 – 35 mln osób.

Drugim ważnym zjawiskiem rzutującym na światowy rynek pracy był kryzys azjatycki w 2 połowie lat 90-tych. Szacuje się, że z powodu załamania gospodarek Azji Południowo – Wschodniej, bezrobocie powiększyło się o około 10 mln osób. Wcześniej sytuacja była tam w miarę optymistyczna. Należy jednak pamiętać, że jest to kontynent ogromnych zasobów ludzkich, które często nie zostały jeszcze efektywnie uruchomione (Chiny, Wietnam, Indie, Pakistan, Bangladesz, Indonezja). Problemy będą raczej narastać niż odchodzić.

Trzecim wielkim problemowym rynkiem pracy jest Ameryka Łacińska i Karaiby. Wysokie bezrobocie oficjalne spycha tutaj siłę roboczą do szarej strefy. W takich krajach jak Peru, Paragwaj, Meksyk, Kolumbia, Ekwador, Brazylia, Boliwia, zatrudnienie w gospodarce nieformalnej jest większe od zatrudnienia w gospodarce formalnej.

Złożoną sytuację na rynku pracy mierzoną stopą bezrobocia, miała Europa Zachodnia. Liczba nowych miejsc pracy rosła w tempie zbliżonym do przyrostu siły roboczej. W rezultacie nie prowadziło to do spadku bezrobocia.

Są, nieliczne co prawda kraje, mające poprawną, a nawet dobrą sytuację na rynku pracy. Będzie to Japonia i USA oraz pewna grupa mniejszych gospodarek.

3. Polityka rynku pracy w krajach wysokorozwiniętych

W teorii ekonomii istnieją w zasadzie dwa główne podejścia do diagnozy przyczyn bezrobocia i mechanizmu jego ograniczania, tzn. ujęcie klasyczne i ujęcie keynesistowskie. Współczesne teorie, jak "nowa mikroekonomia bezrobocia", koncepcja naturalnej stopy bezrobocia lub hipoteza histerezy nawiązują do założeń wcześniejszych nurtów.

Polityka rynku pracy krajów wysokorozwiniętych nawiązuje do tychże założeń. Koncepcje przeciwdziałania bezrobociu a więc cele i ich programy opierają się na różnych przesłankach. Bierze się więc nieraz za punkt wyjścia małą aktywność bezrobotnych i niesprawne funkcjonowanie urzędów pracy (szkoła rynku pracy), kiedy indziej uzupełnia się tę przesłankę faktem istnienia deficytu miejsc pracy jako przyczyną bezrobocia (szkoła integralnego podejścia), z czego wynika postulat tworzenia nowych miejsc pracy i promowanie zatrudnienia jako sposób ograniczenia bezrobocia¹.

W ramach polityki rynku pracy wyróżnić możemy podział na działania których celem jest:

- zwiększenie popytu na siłę roboczą,
- ograniczenie podaży siły roboczej².

Innym podziałem będzie wyróżnienie pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy³. Pierwsza obejmuje różnorodne formy pomocy finansowej dla bezrobotnych (zasiłki, odszkodowania). Natomiast aktywna polityka rynku pracy rozumiana jest najczęściej jako działania mające na celu poprawę funkcjonowania rynku pracy oraz redukcję bezrobocia w określonych grupach siły roboczej. Jest ona nastawiona na minimalizowanie poziomu bezrobocia frykcyjnego oraz zmniejszanie bezrobocia strukturalnego za pomocą selektywnych programów (tworzenie dodatkowych miejsc pracy dla określonych grup bezrobotnych, subwencjonowanie zatrudnienia, szkolenie zawodowe, pośrednictwo pracy, zmniejszanie czasu pracy). Jest to więc polityka mikroekonomiczna.

Prowadzona przez kraje wysokorozwinięte polityka rynku pracy, jak pokazuje praktyka, mimo że oparta na podobnych często przesłankach teoretycznych, nie jest jednolitą. Przyjmowane cele, metody i stosowane strategie przeciwdziałania bezrobociu, pozwalają wyróżnić kraje, które ograniczają walkę z bezrobociem do pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy. Istnieje i druga grupa krajów, które do walki z bezrobociem wprowadzają dodatkowo, oprócz działań pasywnych i aktywnych, działania makroekonomiczne polegające na umyślnym w tym celu wykorzystaniu instrumentów fiskalnych i pieniężnych. Chodzi o realizację celów polegających na usuwaniu czynników ekonomicznych generujących bezrobocie, prowadzących do destrukcji miejsc pracy, promowanie zatrudnienia produktywnego w ramach polityki społeczno – gospodarczej poprzez wzrost efektywnego popytu. Będą to przykładowo takie cele jak rozwój sektora

¹ R. Horodeński (red.) Gospodarka zasobami pracy, Wyd. WSE, Białystok 1998, s. 18.

² B. Winiarski (red.), Polityka gospodarcza, WN PWN, Warszawa 2000, s. 466 i następne.

³ R. Milewski (red.), Elementarne zagadnienia ekonomii, WN PWN, Warszawa 1994, s. 255.

małych przedsiębiorstw, rozwój budownictwa mieszkaniowego, promowanie eksportu, wzrost inwestycji, lepsze wykorzystanie zdolności produkcyjnych.

Programy przeciwdziałania bezrobociu które ograniczają się głównie do pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy i które są domeną pierwszej grupy państw, tworzą model przeciwdziałania bezrobociu przez politykę rynku pracy (szkoła rynku pracy). Ten model polityki rynku pracy funkcjonuje w krajach wysokorozwiniętych począwszy od lat 60-tych. Jednak szczegółowe jego rozwiązania składające się na pasywną i aktywną politykę rynku pracy są w każdym z krajów odmienne. Rynek pracy jest tutaj substytutem polityki społeczno – gospodarczej. Jeśli gospodarka likwiduje miejsca pracy albo ich nie tworzy, to celem polityki rynku pracy jest zrekompensowanie skutków tych działań. W tym celu tworzy się publiczne fundusze na programy rynku pracy, którymi gospodaruje resort pracy i podległe jemu służby. Zatrudnienie traktuje się jako problem resztowy procesów gospodarczych. Decyzje gospodarcze podejmowane są bez uwzględnienia ich wpływu na rynek pracy. Służby pracy przejmują na siebie skutki destrukcji miejsc pracy.

Model ten oparty został na koncepcji aktywnej polityki rynku pracy. Była ona koncepcją słuszną w momencie jej tworzenia w latach 60-tych, kiedy stopa bezrobocia nie przekraczała 3 proc. i było to w głównej mierze bezrobocie frykcyjne. Dziś jednak mamy do czynienia w krajach wysokorozwiniętych często z bezrobociem masowym, strukturalnym, które swoimi rozmiarami wielokrotnie przekracza bezrobocie frykcyjne. W końcu lat 90-tych w 28 krajach należących do OECD bezrobociem dotkniętych było około 36 mln osób, w porównaniu z około 6,5 mln w latach 60-tych. Prowadzona w tym czasie aktywna polityka rynku pracy nie doprowadziła do spadku bezrobocia, a nawet nie zahamowała jego wzrostu. Na jej realizację kraje wysokorozwinięte przeznaczały ogromne środki finansowe. Zasadność skali tych nakładów jest przez wielu podważana.

Jakby w opozycji do takiego sposobu uprawiania polityki rynku pracy, wyodrębnić można w grupie krajów wysoko i średniorozwiniętych, takie które wyraźnie wychodzą w strategii rynku pracy poza działania aktywne. Programy rynku pracy pełnią tu funkcję uzupełniania prozatrudnieniowej polityki społeczno – gospodarczej. Jest to tzw. (zintegrowany model rynku pracy). Łączy on w sobie elementy programów rynku pracy z prozatrudnieniową polityką makroekonomiczną. Model ten oparty jest na założeniu wyjściowym, że wzrost gospodarczy nie zawsze prowadzi do tworzenia nowych miejsc pracy i do wzrostu zatrudnienia. Polityka gospodarcza powinna zmierzać ku prozatrudnieniowej strategii gospodarczej. Jest to w pewnym stopniu podejście keynesistowskie, zmierzające do pełniejszego wykorzystania istniejących czynników produkcji. Chodzi tutaj o racjonalne wykorzystanie istniejących czynników produkcji, w oparciu o kryterium ich obfitości lub rzadkości. Prozatrudnieniowa polityka ekonomiczna uznaje wzrost zatrudnienia za integralny element celów gospodarczych. Cele zatrudnieniowe wywierają wpływ na kształtowanie ogólnej polityki gospodarczej i jej segmentów. Z kolei decyzje gospodarcze odnoszące się do takich zagadnień jak polityka podatkowa, polityka inwestycyjna, walutowa, monetarna, muszą uwzględniać ich wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia.

4. UE – USA – dwa odmienne podejścia do polityki rynku pracy.

Polski model rynku pracy

W Unii Europejskiej stopa bezrobocia kształtuje się w granicach 10 proc, przekraczając ponad 3 – krotnie stopę bezrobocia frykcyjnego. Środki przeznaczone tutaj na walkę z bezrobociem są ogromne. Wynosiły w 1997 roku około 14 tys. USD rocznie na jednego bezrobotnego¹. Aktywna polityka rynku pracy, choć niezbędna dla pewnej kategorii ludzi, przynosi ograniczone rezultaty prowadząc w większym stopniu do "reprodukcji" zasiłkobiorców niż do trwałego zmniejszenia bezrobocia. Ocenia się, że realny spadek bezrobocia jest w około 80 – 90 proc. rezultatem poprawy koniunktury gospodarczej, a tylko w niewielkim stopniu – aktywnych programów rynku pracy. Kraje UE przeznaczają na programy rynku pracy średnio 3 proc. PKB, co stanowi gigantyczną kwotę. Bezrobocie w latach 90-tych mimo to nie spadło, ale wzrosło o około 5 mln osób.

Polityka rynku pracy większości krajów Unii Europejskiej jest traktowana jako substytut prozatrudnieniowej makroekonomicznej polityki przeciwdziałania bezrobociu.

Natomiast komplementarne (zintegrowane) ujęcie polityki rynku pracy jest z dużym powodzeniem stosowane w USA, Japonii i niektórych krajach OECD (Austria, Szwecja, Norwegia, Holandia). W USA integralne traktowanie zatrudnienia w polityce gospodarczej ma długą tradycję. W 1946 roku zapoczątkowała je Ustawa o zatrudnieniu. W latach 60-tych działania te wzmocnione zostały poprzez pojawienie się założeń aktywnej polityki rynku pracy.

Skuteczność polityki rynku pracy (i programów przeciwdziałania bezrobociu) można mierzyć ich efektami w dłuższym okresie. Efekty zatrudnieniowe dwóch ujęć polityki rynku pracy można pokazać porównując wzrost PKB oraz zatrudnienia w okresie powojennego rozwoju w USA i Unii Europejskiej. W UE miał miejsce w latach 1974 – 1995 bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy. Zatrudnienie nie zmieniło się, pozostając na poziomie 137 mln osób. Natomiast w USA wzrost gospodarczy miał prozatrudnieniowy charakter. Zatrudnienie zwiększyło się w tym okresie z 81 mln osób do 125 mln osób. Dodajmy, że tempo wzrostu gospodarczego w UE i USA było w tym okresie zbliżone.

Z powyższego wynika, że w tych dwóch obszarach miał miejsce inny model absorpcji siły roboczej. W USA 1 proc. przyrostu PKB prowadził do wzrostu zatrudnienia o 0,7 %, natomiast w UE nie pociągał za sobą żadnego wzrostu zatrudnienia.

Ogólna stopa bezrobocia w UE była w rezultacie dwukrotnie wyższa niż w USA i trzykrotnie wyższa niż w Japonii.

Większość krajów, które odnoszą sukcesy w walce z bezrobociem, preferuje model zintegrowany lub prozatrudnieniowy rynku pracy. Jest to szczególnie widoczne w przypadku USA, Japonii, Austrii, Szwajcarii, Szwecji, Norwegii. Z pośród krajów postsocjalistycznych jedynie Czechy stosowały

¹ E. Kryńska (red.), Rynek pracy w wybranych krajach. Metody przeciwdziałania bezrobociu, IPiSS, Warszawa 1999, s. 54 i następne.

zintegrowany model prozatrudnieniowy i kładły nacisk na politykę pełnego zatrudnienia.

W Polsce z chwilą zapoczątkowania procesu transformacji systemowej, ujawniła się dominująca pozycja podejścia do spraw walki z bezrobociem niemal wyłącznie za pomocą programów rynku pracy. W latach 1993 – 1999 liczba pracujących w gospodarce narodowej wzrosła o 7,3 %, podczas gdy PKB zwiększył się w tym czasie o 38,6%¹. Uznać to należy za przejaw bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego.

УДК 338.242

Аспір. О.М. Ліпич – Львівська КА

МЕТОДИКА ОЦІНКИ ВИКОРИСТАННЯ ВИРОБНИЧО-РЕСУРСНОГО ПОТЕНЦІАЛУ ПІДПРИЄМСТВА

Представлена методика оцінки ефективності використання виробничо-ресурсного потенціалу підприємства. Визначаються основні показники визначення рівня ефективності функціонування виробничо-ресурсного потенціалу.

Doctorate O.M. Lypych – Commercial Academy of Lviv

Assessment methods of the enterprise productive-resource potential usage

Assessment methods of the enterprise productive-resource potential usage are formed. Main indices of efficiency level determination of the productive and resource potential functioning are shown.

Одним із методів оцінки формування і відтворення виробничо-ресурсного потенціалу є використання показників ресурсної ефективності, які характеризують затрати ресурсів у виробничій системі для досягнення одиниці того чи іншого виду економічного ефекту – приросту продукції, прибутку, економії від зниження собівартості продукції. Використання цих показників сумісно з існуючою системою оцінки ефективності технічного розвитку виробничих систем дозволить більш комплексно визначати ефективність впровадження заходів науково-технічного прогресу і, відповідно, більш обґрунтовано формувати технічну політику з метою підвищення ефективності та інтенсифікації виробництва.

Ряд вчених-економістів зазначають, що економічне зростання може відбуватися за різними сценаріями – інтенсивним, екстенсивним, змішаним [1]. Для виміру технічного рівня виробництва використовуються близько 700 різноманітних загальних і часткових показників. Кількість їх різко коливається по галузях.

У працях з дослідження питань науково-технічного прогресу і його впливу на ефективність виробництва наведені показники його планування і прогнозування, з яких виділяються синтезуючі показники, що характеризують окремі напрямки науково-технічного прогресу. Але система цих показників, не зважаючи на їх велику кількість, не відображає комплексний харак-

тер впливу науково-технічного прогресу на виробництво, ступінь ефективності реалізації його напрямків. При цьому розмаїтті показники оцінки мають локальний характер, у зв'язку з чим управління ними також носить частковий характер.

Визначаючи важливість методичних положень [2] (на жаль, в останні десятиліття цим питанням не надавалася належна увага) для оцінки економічної ефективності розвитку виробництва, є доцільним доповнити методику практикою реалізації робіт в цьому напрямку, спираючись, зокрема, на принципи програмно-цільового підходу і системного, комплексного розгляду і функціонування виробничих систем.

Відповідно до зазначеним вище доцільно поряд з прийнятими показниками економічного ефекту, які відображають в основному загальну (сумарну) величину економічного ефекту, використати систему показників, сутність котрих полягає у відображенні доцільності затрат для досягнення одиниці економічного ефекту в розрізі різних показників для конкретної виробничої системи. Це дозволило б визначити доцільний рівень досягнення сумарних показників економічного ефекту і вибору їх пріоритетності.

Таким чином виникла необхідність комплексної оцінки економічного ефекту як за його величиною у вимірі за допомогою різних показників для системи, так і ефективності одиниці затрат різних ресурсів.

Введення подібних показників (показників ефективності затрат) є необхідним в тому сенсі, що затрати ресурсів, які забезпечують виконання виробничих програм промислових підприємств і підвищення їх технічного рівня, повинні дати результативні показники з відповідним рівнем ефективності.

Поряд з ними можуть також використовуватися показники, які характеризують, наприклад, середню галузеву фондомісткість, матеріаломісткість, трудомісткість продуктів.

Так, показник, який відображає ефективність затрат на відтворення виробничо-ресурсного потенціалу і підвищення його технічного рівня для підприємства може бути записаний у вигляді:

$$\frac{\sum_{\mu j e} P_{\mu j e} X_{\mu j e}}{C} = R_c, \quad (1)$$

де: $X_{\mu j e}$ – випуск продукції j -го виду, який зумовлений впровадженням одного заходу μ -напрямку технічного розвитку на e -му підприємстві; C – затрати на впровадження всіх заходів науково-технічного прогресу у відповідний період (наприклад, капіталовкладення з включенням затрат минулих років); $P_{\mu j e}$ – показник, який характеризує прибуток одного j -го продукту, який виготовляється на e -му підприємстві, випуск котрого зумовлений впровадженням заходів μ -го напрямку науково-технічного прогресу.

Як $X_{\mu j e}$ може бути розглянуто, наприклад, і число впроваджених заходів. Як показник $P_{\mu j e}$ може бути ціна одиниці продукту, прибуток, економія від зниження собівартості продукції, величина річного економічного ефекту.

¹ Roczniki Statystyczne GUS.