

Piotr Maleszyk

Dostosowania polskiego rynku pracy do wahań aktywności gospodarczej w latach 2008 - 2010

Annales Universitatis Mariae Curie-Skłodowska. Sectio H, Oeconomia 46/2,
129-140

2012

Artykuł został opracowany do udostępnienia w internecie przez Muzeum Historii Polski w ramach prac podejmowanych na rzecz zapewnienia otwartego, powszechnego i trwałego dostępu do polskiego dorobku naukowego i kulturalnego. Artykuł jest umieszczony w kolekcji cyfrowej bazhum.muzhp.pl, gromadzącej zawartość polskich czasopism humanistycznych i społecznych.

Tekst jest udostępniony do wykorzystania w ramach
dozwolonego użytku.

Katedra Polityki Gospodarczej, Społecznej i Regionalnej,
Uniwersytet Marii Curie-Skłodowskiej w Lublinie

PIOTR MALESZYK

*Dostosowania polskiego rynku pracy do wahań aktywności
gospodarczej w latach 2008–2010*

Labour market adjustments to the economic fluctuations in Poland in 2008–2010

Słowa kluczowe: kryzys gospodarczy, zatrudnienie, polityka rynku pracy
Keywords: economic crisis, employment, labour market policy

Wstęp

Polska gospodarka na tle Unii Europejskiej wykazała się dużą odpornością na skutki globalnego kryzysu finansowego. Jako jedyna spośród państw członkowskich UE odnotowała dodatnią dynamikę PKB w 2009 roku. Korzystne uwarunkowania makroekonomiczne niewątpliwie przyczyniły się do relatywnie dobrej – na tle państw UE – sytuacji na rynku pracy, jednak wpływ spowolnienia na zatrudnienie i bezrobocie był zauważalny.

Celem rozważań jest zaprezentowanie reakcji rynku pracy w Polsce na osłabienie aktywności gospodarczej, która została scharakteryzowana przede wszystkim informacjami o dynamice produktu krajowego brutto. W rozważaniach teoretycznych wskazuje się kilka rodzajów dostosowań na rynku pracy do zmian rozmiarów produkcji, a mianowicie dostosowania liczby zatrudnionych, czasu pracy, intensywności i wydajności pracy oraz płac¹. Zostaną one kolejno

¹ Zob. D. M. Lilien, R. E. Hall, *Cyclical Fluctuations in the Labor Market*, [w:] O. Ashenfelter i R. Layard, North-Holland (red.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam 1986, s. 1001–1011; P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics*, The MIT Press 2004, London, s. 193–214.

zaprezentowane dla polskiego rynku pracy w badanym okresie, oraz zestawione z analogicznymi zmianami zachodzącymi w Unii Europejskiej. Podjęto również próbę wskazania niektórych czynników determinujących rodzaj występujących dostosowań.

1. Dostosowanie zatrudnienia

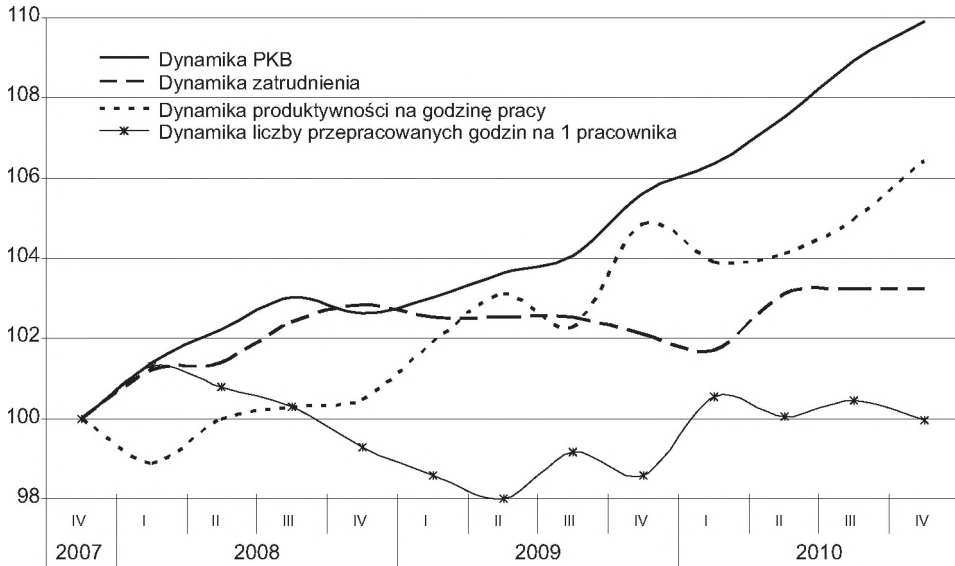
Czynnikiem mającym zasadnicze znaczenie dla rozmiarów zatrudnienia w długim okresie jest dynamika wzrostu gospodarczego. Doświadczenia krajów o dojrzałej gospodarce rynkowej pokazują jednak, że wielkość zatrudnienia nie zawsze podąża w ślad za poziomem produkcji, zwłaszcza w krótszym okresie. W przypadku pojawienia się recesji liczba zatrudnionych generalnie maleje wolniej niż produkt, a spadek zatrudnienia jest opóźniony w stosunku do dynamiki gospodarczej². Takie dostosowania są typowe zwłaszcza dla silnie zinstytucjonalizowanych rynków pracy. Pracodawcy nie dostosowują natychmiast poziomu zatrudnienia do osłabienia koniunktury przede wszystkim z powodu kosztów związanych ze zwolnieniami dotychczasowych pracowników, z rekrutacją i wykształceniem nowych pracowników w momencie poprawy koniunktury oraz tych poniesionych w przeszłości na szkolenie pracowników³. Przetrzymanie pracowników w firmie w okresie dekonunktury należy więc uznać za przejaw międzyokresowej optymalizacji zatrudnienia, zwłaszcza w sytuacji, gdy spadek produkcji jest wywołany krótkotrwałym szokiem o charakterze popytowym i nie towarzyszą mu znaczące zmiany strukturalne. W takim wypadku spadkowi produkcji towarzyszą dostosowania przede wszystkim wydajności i czasu pracy, a nie liczby zatrudnionych.

Analizę zmian produktu krajowego brutto w Polsce w okresie 2008–2010, wraz z jej dekompozycją na dynamikę zatrudnienia, godzinowej wydajności pracy i czasu pracy, przedstawiono na wykresie 1. Polska uniknęła wprawdzie recesji, jednak w IV kwartale 2008 PKB zmniejszył się o 0,4%, a w kolejnych trzech kwartałach gospodarka znajdowała się w fazie spowolnienia. Osłabienie koniunktury nie przełożyło się na obniżenie dynamiki godzinowej wydajności pracy, towarzyszyła mu natomiast wyraźna redukcja godzinowego czasu pracy, zwłaszcza w początkowej fazie spowolnienia. Zatrudnienie zaczęło zmniejszać się w I kwartale 2009 roku, utrzymywało się na niezmiennym poziomie przed

² Zob. np. *ibid.*, s. 508; D. Begg, S. Fisher, R. Dornbush, *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 2007, s. 263–265.

³ Por. P. Strzelecki, R. Wyszyński, K. Sączuk, *Zjawisko chomikowania pracy w polskich przedsiębiorstwach po okresie transformacji*, „Bank i Kredyt” 2009, nr 6, s. 78–80.

dwa kolejne kwartały, a następnie ponownie obniżyło się. Łącznie zatrudnienie zmniejszyło się o 1,1%, co oznacza wysoką elastyczność zmian zatrudnienia względem dynamiki PKB, wynoszącą 2,75.



Wykres 1. Dynamika PKB Polski w latach 2008–2010 i jej dekompozycja na dynamikę zatrudnienia, czasu pracy i godzinowej wydajności pracy (w procentach, IV kwartał 2007 = 100%)
Źródło: Obliczenia własne na podstawie danych Eurostat. Dane wyrównane sezonowo

Natomiast w Unii Europejskiej⁴ spadek produkcji spowodował gwałtowne zmniejszenie popytu na pracę, jednak redukcja zatrudnienia w stosunku do spadku PKB była nieproporcjonalnie niższa. O ile produkcja w okresie trwania recesji⁵ zmniejszyła się łącznie o 5,4%, to liczba zatrudnionych w okresie III kwartał 2008 – I kwartał 2010 zmniejszyła się łącznie o 2,8%. Tym samym elastyczność zmian zatrudnienia względem dynamiki PKB wyniosła tylko 0,52⁶.

⁴ W analizie porównawczej dostosowań rynku pracy w Polsce na tle UE posłużono się przeciętnymi wartościami dla Unii jako całości. Dostosowania w poszczególnych krajach członkowskich były jednak bardzo zróżnicowane. Zob. więcej: P. Maleszyk, *Rola polityki zatrudnienia w łagodzeniu skutków kryzysu gospodarczego na rynkach pracy Unii Europejskiej*, [w:] K. Pająk, J. J. Tomidajewicz (red.), *Kryzys ekonomiczny a przestrzenny i funkcjonalny wymiar polityki gospodarczej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011.

⁵ Tj. od II kwartału 2008 do II kwartału 2009.

⁶ Porównanie reakcji zatrudnienia w Polsce i Unii Europejskiej za pomocą tak liczonej elastyczności zatrudnienia na zmiany PKB należy traktować z pewną ostrożnością ze względu na niewielki spadek produktu w Polsce. Analizy ekonometryczne zależności dynamiki wzrostu gospodarczego

Zjawiskiem typowym na rynku pracy jest opóźnienie zmian zatrudnienia i bezrobocia w stosunku do wahań produktu krajowego. Analizując okres 2008–2010, opóźnienie reakcji zatrudnienia na zmiany PKB zarówno w Polsce, jak i w UE jako całości, nie jest jednak znaczące. W naszym kraju zatrudnienie zaczęło maleć w I kwartale 2009 – kwartał po obniżeniu się produktu krajowego, natomiast ostatnie spadki odnotowano rok później. Wzrost zatrudnienia w II kwartale 2010 poprzedzało wyraźne ożywienie produkcji pół roku wcześniej (por. wykres 1). W całej UE początek ujemnej dynamiki produkcji przypada na II kwartał 2008, a najgłębsze spadki miały miejsce w IV kwartale 2008 i I kwartale 2009. Natomiast zatrudnienie zaczęło maleć kwartał po odnotowaniu ujemnej kwartalnej dynamiki PKB. Największych redukcji dokonano w II i III kwartale 2009 roku, a liczba likwidowanych miejsc pracy przeważała nad powstającymi do I kwartału 2010 włącznie. Zatem ostatni kwartał ujemnej dynamiki zatrudnienia w Polsce nastąpił 5 kwartałów po spadku produkcji, a w Unii – 3 kwartały. Może to oznaczać, że reformy zwiększające elastyczność na rynkach pracy przyczyniły się do szybszej reakcji zatrudnienia na wahania wzrostu gospodarczego, a aktualne zmiany produkcji mają większy wpływ na teraźniejsze zatrudnienie niż zmiany PKB z przeszłości.

2. Dostosowanie czasu pracy

Negatywny wpływ osłabienia aktywności gospodarczej na rynku pracy Polski i UE został zamortyzowany wykorzystaniem elastyczności czasu pracy, w szczególności w początkowej fazie dekonjunktury. Spadek liczby przepracowanych godzin przypadających na 1 pracownika w Polsce zasadniczo wynikał ze zmniejszenia liczby przepracowanych nadgodzin przez pracowników zatrudnionych na pełny etat. Natomiast w UE przyczyniło się do tego przede wszystkim skracanie czasu pracy, poprzez przejściową zmianę formy zatrudnienia z pełnego na niepełny etat. Zmiany średniego tygodniowego wymiaru czasu pracy pracowników pozostających w zatrudnieniu na pełny etat również nastąpiły, jednak ich udział w całkowitym spadku godzin był nieco mniejszy⁷.

i zatrudnienia w okresie 1990–2008 dowodzą jednak, że w fazie osłabienia koniunktury zatrudnienie w Polsce zachowuje się znacznie bardziej procykliczne niż w krajach UE15. Por. T. Misiak, T. Tokarski, *Wzrost PKB a zmiany zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej*, „Acta Universitatis Lodzianensis, Folia Oeconomica” 248, pod red. E. Kwiatkowskiego i L. Kucharskiego, Łódź 2011, s. 175–189.

⁷ Por. dane eurostat.

Tymczasowa redukcja wymiaru czasu pracy w celu podtrzymania zatrudnienia w większości państw UE odbywała się poprzez programy skróconego czasu pracy (*Short-time working arrangements – STWA*). Dostosowanie czasu pracy polegało albo na zmniejszeniu tygodniowego czasu pracy, albo na tymczasowym zwolnieniu pracownika. W obu przypadkach stosunek pracy został podtrzymany, a ubytek wynagrodzenia był zazwyczaj rekompensowany przez państwo ze środków na walkę z bezrobociem. Istnieją oczywiście znaczne różnice dotyczące funkcjonowania tych systemów w poszczególnych państwach członkowskich⁸. W reakcji na kryzys, państwa już posiadające STWA wprowadzały tymczasowe modyfikacje⁹, polegające na: zwiększaniu wsparcia finansowego dla pracodawców i pracowników, wydłużaniu okresu korzystania z systemów, rozszerzeniu wsparcia również dla pracowników na umowach tymczasowych, złagodzeniu kryteriów kwalifikowalności pomocy, uproszczeniu procedur czy możliwości połączenia redukcji czasu pracy ze szkoleniami¹⁰. Większość tych rozwiązań miała charakter tymczasowy, ponieważ zbyt długie utrzymywanie STWA może wpływać hamująco na konieczne procesy relokacji siły roboczej do sektorów o wyższej produktywności. Największy udział zatrudnionych objętych STWA odnotowano we Włoszech, Niemczech, Holandii, Słowenii i Belgii. W całej UE w 2009 roku systemy objęły blisko 2 miliony zatrudnionych. W ocenie wpływu STWA na zatrudnienie należy również wziąć pod uwagę, że pracodawcy powszechnie stosowali dzielenie pracy (*work sharing*) bez finansowego wsparcia rządów. Szacuje się, że w Niemczech tylko około 25% redukcji godzinowego czasu pracy wynikało z zastosowania STWA¹¹. Warto również zauważyć, że tak szerokie wykorzystanie pracy skróconej w Europie było możliwe dzięki temu, że gałęzie przemysłu najbardziej dotknięte przez kryzys są szczególnie podatne na chomikowanie miejsc pracy ze względu na specyfikę procesów wytwórczych.

Poszerzenie możliwości wykorzystania elastyczności czasu pracy w Polsce zostało usankcjonowane ustawą z dnia 1 lipca 2009 o łagodzeniu skutków

⁸ Zob. więcej: A. Arpaia, N. Curci, E. Meyermans, J. Peschner, F. Pierini, *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations*, „European Economy Occasional Papers” 2010, no 64. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes*, ERM Report 2010.

⁹ Spośród państw posiadających STWA, jedynie Wielka Brytania nie dokonała ich modyfikacji.

¹⁰ A. Arpaia i in., *op. cit.*, s. 8–9, 30–33.

¹¹ European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Extending flexicurity...*, *op. cit.*, s. 7.

krzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców¹². Przewidziane formy wsparcia obejmowały m.in. wydłużenie okresu rozliczeniowego czasu pracy, możliwość ustalania indywidualnego rozkładu czasu pracy pracownika, obniżanie wymiaru czasu pracy maksymalnie na okres 6 miesięcy z proporcjonalnym obniżeniem wynagrodzenia, możliwość uzyskania dopłaty do pensji pracowników objętych programem skróconego czasu pracy oraz dofinansowanie szkoleń dla tychże pracowników. Zainteresowanie pracodawców uzyskaniem pomocy było jednak niewielkie. Wnioski o przedłużenie okresu rozliczeniowego zgłosiło 1048 podmiotów (stan na 15 czerwca 2011), natomiast wnioski o subsydiowanie zatrudnienia złożyły 193 podmioty i dotyczyły one 12,3 tys. pracowników¹³. Wśród przyczyn niewielkiej popularności tych form pomocy wymienia się przede wszystkim: stosunkowo dobrą kondycję przedsiębiorstw, zbyt późne wejście w życie ustawy, nadmiernie restrykcyjne kryteria uzyskania pomocy dotyczące m.in.: wymogu przekroczenia progu spadku obrotów gospodarczych o 25%, obowiązku dostarczenia programu naprawczego, wyłączenia firm, które w ciągu roku uzyskały pomoc publiczną; długotrwałą procedurę uzyskiwania pomocy czy nieuwzględnienie zatorów płatniczych wśród kryteriów kwalifikowalności pomocy¹⁴.

3. Dostosowanie godzinowej wydajności pracy

Zatrzymanie siły roboczej w okresie gorszej koniunktury może odbywać się zarówno przy zmniejszeniu wymiaru czasu pracy, jak i przy sztywnym czasie pracy. W tym drugim przypadku skutkiem obniżenia produkcji jest zmniejszenie wydajności pracy w przeliczeniu na przepracowaną godzinę. Koszty ekonomiczne chomikowania pracy ponosi wtedy pracodawca, dlatego wybór takiej strategii zależy od kondycji finansowej przedsiębiorstwa, ma z reguły krótkookresowy charakter i dotyczy przede wszystkim najlepiej wykwalifikowanej, wysoko produktywnej siły roboczej. Pracodawcy decydują się na chomikowanie pracy zwłaszcza w sytuacji, gdy w przeszłości mieli trudności z rekrutacją odpowiednich pracowników, a rynek pracy charakteryzują niedobory siły roboczej, wynikające na przykład z niekorzystnych procesów demograficznych.

¹² *Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców* (Dz.U. Nr 125 poz. 1035), weszła w życie 22 sierpnia 2009 roku. Ustawa obowiązuje do końca 2011 roku.

¹³ Zob. *Stan realizacji pakietu działań antykryzysowych*, MPiPS.

¹⁴ Zob. *Ustawa antykryzysowa utrudnia wsparcie?* egospodarka.pl, 19.11.2009, oraz K. Belczyk, *Pakiet antykryzysowy – wsparcie dla przedsiębiorstw i pracowników?*, rynekpracy.pl, 11.01.2010.

Dynamika godzinowej wydajności pracy w Polsce zmieniała się antycykliczne, a jej wzrost w 2009 roku był ponaddwukrotnie wyższy od wzrostu PKB. Zestawienie tych danych z pogorszeniem dynamiki zatrudnienia może wskazywać, że chomikowanie pracy przy sztywnym czasie pracy nie było dominującą strategią. Tymczasem w UE wydajność pracy w większości państw zmieniała się procykliczne, łagodząc spadki zatrudnienia.

Zwiększenie dynamiki godzinowej wydajności pracy i większe spadki zatrudnienia w stosunku do poziomu aktywności gospodarczej w Polsce mogą mieć różne przyczyny. Być może miało to związek ze znacznie niższą wydajnością pracy w Polsce niż w krajach Europy Zachodniej, gdzie większe rezerwy wydajności umożliwiły jej krótkookresowe obniżenie. Wiele wskazuje na to, że kryzys i konieczność dostosowań mogły stanowić dla części pracodawców pretekst do redukcji niepotrzebnego zatrudnienia, odraczanego w okresie dobrej koniunktury. Z ankietowych badań koniunktury NBP wynika, że ujemny wskaźnik zatrudnienia charakteryzował nie tylko firmy zmniejszające produkcję i oceniające sytuację finansową jako złą, ale również te o dobrej lub bardzo dobrej kondycji finansowej, spodziewające się utrzymania produkcji i odnotowujące wysoki wskaźnik wykorzystania mocy produkcyjnych¹⁵. Celem tych zwolnień nie było więc dostosowanie produkcji do odnotowanego bądź spodziewanego spadku popytu, lecz podniesienie efektywności alokacji czynnika pracy. Zwiększenie dynamiki godzinowej wydajności pracy może częściowo wynikać również z tego, że zatrudnienie w przedsiębiorstwach redukowano poprzez zmniejszenie liczby pracowników bez stałej umowy o pracę, charakteryzujących się często niższą produktywnością niż doświadczona i bardziej produktywna kadra o stabilnej pozycji w firmie. Ten segment pracowników poniósł główny ciężar dostosowań zatrudnienia również w całej UE, jednak spadek udziału zatrudnionych na czas określony w zatrudnieniu ogółem był wyraźnie większy w Polsce niż przeciętnie w Unii. Taką strategię wielu firm potwierdzają również badania NBP, według których spośród pracodawców deklarujących na początku 2009 roku zamiar zwolnień pracowników, co trzeci planował zwolnienia selektywne polegające na redukcji zatrudnionych bez stałej umowy o pracę¹⁶. Łatwość zastosowania tej strategii wynikała z tego, że udział pracowników zatrudnionych na czas określony w Polsce należał do jednego

¹⁵ *Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w III kwartale 2010 oraz prognoz na IV kwartał 2010*, NBP 2010, s. 20–23.

¹⁶ *Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w I kwartale 2009 oraz prognoz na II kwartał 2009*, NBP 2009, s. 31.

z najwyższych w Europie¹⁷. Badania dotyczące europejskiego rynku pracy dowodzą, że nadmierne wykorzystywanie umów tymczasowych może prowadzić do wykształcenia dualnego rynku pracy, co zwiększa wrażliwość zatrudnienia na wahania koniunktury: w okresie wysokiego wzrostu gospodarczego zatrudnienie wprawdzie rośnie szybko, jednak tymczasowe zatrudnienie stanowi swego rodzaju bufor bezpieczeństwa w fazie dekonunktury. Takim dostosowaniem sprzyjają znaczne dysproporcje w poziomie prawnej ochrony zatrudnienia między umowami czasowymi a stałymi¹⁸. W Polsce restrykcyjność umów na czas nieokreślony na tle UE nie jest wysoka, a różnica w prawnej ochronie zatrudnienia między zatrudnionymi na czas nieokreślony a tymi na umowę o pracę na czas określony lub za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej nie jest znaczna¹⁹. Największa różnica w restrykcyjności dotyczy umów cywilnoprawnych, w przypadku których koszty pracy są także wyraźnie niższe niż przy zatrudnieniu na umowę o pracę. Konsekwencją jest odnotowywane w ostatnim czasie znaczne upowszechnienie takich umów²⁰, co może wskazywać na kształtowanie się dualnego rynku pracy w Polsce.

5. Dostosowanie płac

W sytuacji spadku popytu pracodawcy mogą redukować koszty nie tylko poprzez zmniejszenie zatrudnienia czy czasu pracy, ale także poprzez dostosowania poziomu wynagrodzeń, będących głównym składnikiem kosztów pracy. Należy jednak zauważyć, że w okresie dekonunktury cięcia wynagrodzeń

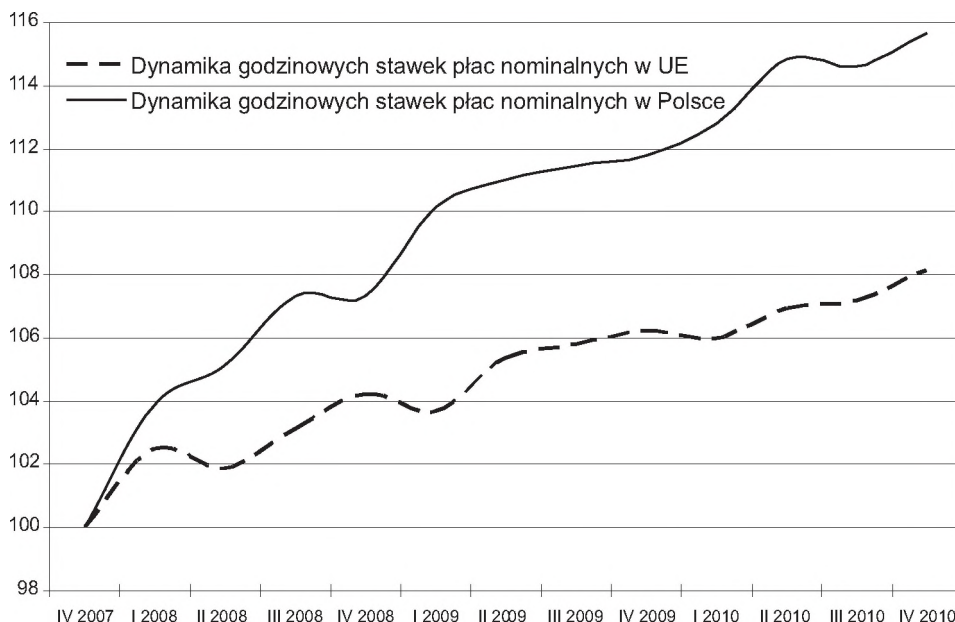
¹⁷ W 2007 roku udział zatrudnionych na czas określony (łącznie z pracownikami pracującymi na podstawie umów cywilnoprawnych) w zatrudnieniu ogółem wynosił w Polsce 28,2%, podczas gdy w UE – 14,6%. Jedynie w Hiszpanii wskaźnik ten był wyższy i wynosił 31,7%.

¹⁸ Zob. więcej w: S. Bentolila, P. Cahuc, J. Dolado, T. Le Barbanchon, *Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain*, "IZA Discussion Paper" 2010, No. 5340; European Commission, *Employment in Europe 2010*.

¹⁹ Por. M. Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 44.

²⁰ Według raportu Państwowej Inspekcji Pracy, w pierwszym półroczu 2011 o 70 proc. wzrosła liczba osób, z którymi zawarto umowy cywilnoprawne zamiast umów o pracę, a w ramach umów cywilnoprawnych świadczyło pracę 29 proc. osób objętych kontrolą od stycznia do maja 2011 r., podczas gdy w 2009 odsetek ten wynosił 18,9%. Zob. J. Dudek, *Firmy robią wszystko żeby nie zatrudniać na etat*, „Rzeczpospolita”, 21.07.2011.

nominalnych zdarzają się bardzo rzadko²¹ co potwierdzają także doświadczenia obecnego kryzysu (por. wykres 2).



Wykres 2. Dynamika godzinowych stawek płac nominalnych w Polsce i Unii Europejskiej w okresie 2008–2010 (w procentach, IV kwartał 2007 = 100%)

Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat

Dynamika godzinowych stawek płac nominalnych w Polsce pozostawała bardzo wysoka przez pierwsze trzy kwartały 2008 roku. Negatywne sygnały dotyczące osłabienia wzrostu gospodarczego i pogorszenia sytuacji na rynku pracy przełożyły się na znaczne obniżenie presji płacowej pod koniec 2008 i w 2009 roku²². Biorąc pod uwagę relatywnie wysoki na tle UE wskaźnik inflacji, a także utrzymanie dodatniej dynamiki PKB i godzinowej wydajności pracy, wzrost płac realnych w Polsce należy uznać za niewielki.

W Unii Europejskiej dynamika godzinowych stawek płac nominalnych była wyraźnie niższa niż w Polsce, jednak biorąc pod uwagę bliską zeru inflację

²¹ Por. T. Bewley, *Why Wages Don't Fall During a Recession?*, Harvard University Press, London 1999.

²² Zob. więcej: *Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w IV kwartale 2008 oraz prognoz na I kwartał 2009*, NBP 2009, s. 25–26; *Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w I kwartale 2009 oraz prognoz na II kwartał 2009*, NBP 2009, s. 32–34.

w większości państw członkowskich utrzymującą się od końca 2008 przez cały 2009 rok, a także znacznie gorszą sytuację gospodarczą, płace okazały się mało wrażliwe na wahania koniunktury. Do opóźnionej reakcji płac przyczyniło się powiązanie terażniejszej dynamiki wynagrodzeń z przeszłą inflacją, która utrzymywała się na stosunkowo wysokim poziomie przez większą część 2008 roku, jak również rozpowszechnienie i długi okres obowiązywania układów zbiorowych, których przeciętny czas wynosi od roku do 3 lat²³. Sztywność płac w większości państw Unii potwierdzają badania przedsiębiorstw prowadzone w ramach projektu sieci Eurosystemu ds. dynamiki płac (*Wage Dynamics Network*), które dowodzą, że dostosowania wynagrodzeń w okresie recesji miały znaczenie drugorzędne wobec redukcji zatrudnienia i czasu pracy, natomiast znacznie częściej niż przed kryzysem zmniejszono koszty poprzez zamrożenie płac²⁴. Badania te jednocześnie pokazują, że system negocjacji płac w Polsce jest w znacznej mierze zdecentralizowany, stopień jego regulacji jest niewielki, a rola związków zawodowych bardziej ograniczona niż w krajach Europy Zachodniej. Konsekwencją tych uwarunkowań jest wyższa elastyczność płac w Polsce niż w większości starych państw członkowskich UE²⁵. Najbardziej popularnymi strategiami wśród przedsiębiorstw dostosowujących wysokość wynagrodzeń do osłabienia koniunktury w Polsce były redukcje bonusów oraz oferowanie niższych wynagrodzeń nowo zatrudnianym pracownikom²⁶.

Zakończenie

Przeprowadzona analiza wskazuje, że dostosowania na rynku pracy w Polsce do spowolnienia gospodarczego polegały początkowo na spadku liczby przepracowanych nadgodzin, a następnie na redukcji zatrudnienia i obniżeniu wzrostu płac realnych. Stosunkowo duża redukcja zatrudnienia w stosunku do dynamiki wzrostu na tle UE mogła wynikać między innymi z wykorzystania okresu kryzysu do restrukturyzacji zatrudnienia oraz z nadmiernie

²³ P. Du Caju, E. Gautier, D. Momferatou, M. Ward-Warmedinger, *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, „ECB Working Paper Series” 2008, no 974, s. 24.

²⁴ European Central Bank, *Wage Dynamics in Europe; final report of the Wage Dynamics Network*, 2009, s. 45–46, 78.

²⁵ Por. F.F. Heinz, D. Rusinova, *How flexible are real wages in EU countries? A panel investigation*, „ECB Working Paper Series” 2011, no 1360; J. Babecky, P. Du Caju, T. Kosma, M. Lawless, J. Messina, T. Room, *Downward nominal and real wage rigidity. Survey evidence from European firms*, „ECB Working Paper Series” 2009, no 1105.

²⁶ European Central Bank, *Wage Dynamics in Europe...*, *op. cit.*, s. 44.

dużego rozpowszechnienia umów tymczasowych, w tym w szczególności pracujących na umowy cywilnoprawne. W Polsce nie stosowano także na szeroką skalę programów pracy skróconej i dzielenia pracy, które pozwoliły na uniknięcie części zwolnień w krajach UE. W mniejszym stopniu wykorzystywano zatem elastyczność czasu pracy. Pomimo osłabienia koniunktury, dynamika godzinowej wydajności pracy w okresie kryzysu wyraźnie wzrosła. Opóźnienia w reakcji zatrudnienia i płac nie były duże, co świadczy o stosunkowo wysokiej elastyczności zatrudnienia i płac.

Wskazane reakcje na polskim rynku pracy oznaczają, że ciężar dostosowania do spadku produkcji w Polsce ponieśli przede wszystkim zatrudnieni albo przez zwolnienia, albo poprzez zahamowanie wzrostu płac. Natomiast w większości krajów UE był on bardziej równomiernie rozłożony między pracowników (zwolnienia i obniżki płac z powodu skróconego czasu pracy), pracodawców (spadek godzinowej wydajności pracy) i państwo (podtrzymywanie zatrudnienia poprzez m.in. finansowanie programów skróconego czasu pracy). Można również zauważyć symptomy kształtowania się dualnego rynku pracy w Polsce, co powinno być jednak potwierdzone dalszymi badaniami przepływów między zatrudnieniem czasowym a stałym.

Bibliografia

- Arpaia A., Curci N., Meyermans E., Peschner J., Pierini F., *Short time working arrangements as response to cyclical fluctuations*, „European Economy Occasional Papers” 2010, no 64.
- Babecky J., Du Caju P., Kosma T., Lawless M., Messina J., Room T., *Downward nominal and real wage rigidity. Survey evidence from European firms*, „ECB Working Paper Series” 2009, no 1105.
- Begg D., Fisher S., Dornbush R., *Makroekonomia*, PWE, Warszawa 2007.
- Belczyk K., *Pakiet antykryzysowy – wsparcie dla przedsiębiorstw i pracowników?*, rynekpracy.pl, 11.01.2010
- Bentolila S., Cahuc P., Dolado J., Le Barbanchon T., *Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain*, „IZA Discussion Paper” 2010, no 5340.
- Bewley T., *Why Wages Don't Fall During a Recession?*, Harvard University Press, London 1999.
- Bukowski M. (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008.
- Cahuc P., Zylberberg A., *Labor Economics*, The MIT Press 2004, London.
- Du Caju P., Gautier E., Momferatou D., Ward-Warmedinger M., *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, „ECB Working Paper Series” 2008, no 974.
- Dudek J., *Firmy robią wszystko żeby nie zatrudnić na etat*, „Rzeczpospolita”, 21.07.2011.
- European Central Bank, *Wage Dynamics in Europe; Final Report of the Wage Dynamics Network*, 2009.

- European Commission, *Employment in Europe 2010*.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, *Extending flexicurity – the potential of short-time working schemes*, ERM Report 2010.
- Heinz F.F., Rusinova D., *How flexible are real wages in EU countries? A panel investigation*, “ECB Working Paper Series” 2011, no 1360.
- Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w IV kwartale 2008 oraz prognoz na I kwartał 2009*, NBP 2009.
- Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w I kwartale 2009 oraz prognoz na II kwartał 2009*, NBP 2009.
- Informacja o kondycji przedsiębiorstw ze szczególnym uwzględnieniem stanu koniunktury w III kwartale 2010 oraz prognoz na IV kwartał 2010*, NBP 2010.
- Lilien D. M., Hall R. E., *Cyclical Fluctuations in the Labor Market*, [w:] O. Ashenfelter, R. Layard, North-Holland (red.), *Handbook of Labor Economics*, Amsterdam 1986.
- Maleszyk P., *Rola polityki zatrudnienia w łagodzeniu skutków kryzysu gospodarczego na rynkach pracy Unii Europejskiej*, [w:] K. Pająk, J. J. Tomidajewicz (red.), *Kryzys ekonomiczny a przestrzenny i funkcjonalny wymiar polityki gospodarczej*, Wyd. Adam Marszałek, Toruń 2011.
- Misiak T., Tokarski T., *Wzrost PKB a zmiany zatrudnienia i bezrobocia w krajach Unii Europejskiej*, [w:] E. Kwiatkowski, L. Kucharski (red.), „Acta Universitatis Lodzianis. Folia Oeconomica” 248, Łódź 2011.
- Stan realizacji pakietu działań antykryzysowych*, MPiPS, <http://www.mpips.gov.pl/pakiet-antykryzysowy/stan-realizacji-pakietu-dzialan-antykryzysowych/>, [dostęp: 06.09.2011].
- Strzelecki P., Wszyński R., Saczuk K., *Zjawisko chomikowania pracy w polskich przedsiębiorstwach po okresie transformacji*, “Bank i Kredyt” 2009, nr 6.
- Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców* (Dz.U. Nr 125 poz. 1035).
- Ustawa antykryzysowa utrudnia wsparcie?* egospodarka.pl, 19.11.2009, <http://www.firma.egospodarka.pl/46881,Ustawa-antykryzysowa-utrudnia-wsparcie,2,11,1.html>, [dostęp: 06.09.2011].

Labour market adjustments to the economic fluctuations in Poland in 2008–2010

The analysis indicates that the labour market adjustments to the economic slowdown in Poland initially occurred as a decline in the number of overtime worked, followed by layoffs and curtailed growth in real wages. A relatively large reduction in the employment growth against the background of the EU may have been due, inter alia, to the use of a crisis period as a justification for restructuring employment and the excessively high prevalence of temporary contracts. Short-time working arrangements and work-sharing, whose widespread existence protected a considerable number of jobs in EU, were not popular too. Consequently, working-time flexibility was not embraced on a large scale. Despite the economic slowdown, hourly labour productivity rose sharply. Employment and wages reacted with little time lag, which proves relatively high elasticity of employment and wages.