

Eugeniusz Kwiatkowski

Zmiany na rynkach pracy i ich determinanty w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004 - 2013

Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych i Zarządzania 35/2, 371-393

2014

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.

Eugeniusz Kwiatkowski*

Uniwersytet Łódzki

ZMIANY NA RYNKACH PRACY I ICH DETERMINANTY W KRAJACH GRUPY WYSZEHRADZKIEJ W LATACH 2004–2013

STRESZCZENIE

W artykule zanalizowano zmiany na rynkach pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004–2013, w szczególności dotyczące kształtowania się zatrudnienia, bezrobocia i aktywności zawodowej. Podjęto próbę określenia tych zmian, jak również wskazania czynników je determinujących w badanych krajach. Szczególną uwagę zwrócono na bezpośrednie czynniki determinujące sytuację na rynku pracy eksponowane w teorii ekonomii, tj. dynamikę produkcji w gospodarce oraz relację zmian płac realnych i zmian wydajności pracy, a także na niektóre instytucje rynku pracy.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w latach 2004–2013 występowały w krajach Grupy Wyszehradzkiej istotne zmiany na rynkach pracy, dotyczące w szczególności bezrobocia, zatrudnienia i aktywności zawodowej. Po okresie korzystnych zmian w latach 2004–2008 ujawnił się globalny kryzys, powodując w latach 2009–2010 silne spadki zatrudnienia i wzrosty bezrobocia, które uległy jednakże zahamowaniu i częściowemu odwróceniu w latach 2011–2013.

Z analiz wynika, że wynikało to przede wszystkim ze zmian czynników leżących po popytowej stronie rynku pracy. Pewną rolę odegrały tutaj zmiany relacji dynamiki płac realnych do dynamiki wydajności pracy oraz przede wszystkim zróżnicowana dynamika PKB

* Adres e-mail: ekwiatk@uni.lodz.pl

w poszczególnych krajach. Istotny wpływ miały również instytucje rynku pracy, takie jak stopień restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia, udział umów o pracę na czas określony, hojność systemu zasiłków dla bezrobotnych, płaca minimalna i klin podatkowy.

Słowa kluczowe: zatrudnienie, bezrobocie, aktywność zawodowa, kraje Grupy Wyszehradzkiej, determinanty zatrudnienia, instytucje rynku pracy

Wprowadzenie

Rok 2004 rozpoczął w wielu krajach europejskich nowy okres w historii ich rozwoju. Wtedy nastąpiło bowiem rozszerzenie Unii Europejskiej o dziesięć nowych krajów, w tym cztery kraje należące do Grupy Wyszehradzkiej: Republikę Czech, Węgry, Słowację i Polskę. Członkostwo w Unii Europejskiej stało się dla tych krajów ważnym katalizatorem ich rozwoju. Ponadto przez kolejnych dziesięć lat, począwszy od 2004 roku, zaznaczyły się w wielu krajach silne tendencje kryzysowe gospodarki, zwłaszcza w drugiej połowie pierwszej dekady XXI wieku, dając powód do określania ich mianem kryzysu globalnego. Kryzys ten nie mógł pozostać bez wpływu na funkcjonowanie i rozwój różnych segmentów gospodarki, m.in. dotyczących rynków produktów, pracy, kapitałowych i pieniężnych. Trzeba również wspomnieć o tym, że w latach 2004–2013 niektóre kraje europejskie stały się krajami członkowskimi strefy euro. Spośród krajów Grupy Wyszehradzkiej dotyczy to Słowacji, która weszła do strefy euro w 2009 roku. Wszystkie te wydarzenia i procesy nie pozostawały bez znaczenia dla gospodarek krajów europejskich.

Przedmiotem artykułu są zmiany na rynkach pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004–2013, w szczególności dotyczące kształtowania się podstawowych wielkości ekonomicznych na tych rynkach, a mianowicie zatrudnienia, bezrobocia i aktywności zawodowej. Podjęto nie tylko próbę określenia tych zmian w poszczególnych krajach, lecz także wskazania czynników, które mogą objaśnić ich zróżnicowanie w tych krajach. Szczególną uwagę w tym objaśnieniu zwrócono na bezpośrednie czynniki determinujące sytuację na rynku pracy eksponowane w teorii ekonomii, tj. dynamikę produkcji w gospodarce akcentowaną w ekonomii keynesistowskiej oraz relację zmian płac realnych i zmian wydajności pracy podkreślaną w ekonomii neoklasycznej, a także na niektóre instytucje rynku pracy eksponowane w nowej ekonomii instytucjonalnej. W celu lepszej oceny zmian na rynkach

pracy w poszczególnych krajach badane wskaźniki są porównywane ze średnimi wskaźnikami w krajach UE-28, strefy euro i OECD.

Artykuł składa się z trzech części. W pierwszej podjęto próbę pokazania zmian stóp bezrobocia, stóp zatrudnienia i współczynników aktywności zawodowej w badanych krajach w latach 2004–2013, zwracając szczególną uwagę na okres globalnego kryzysu. Przedmiotem drugiej części są bezpośrednie czynniki determinujące sytuację na rynkach pracy w badanych krajach, dotyczące dynamiki produktu krajowego brutto oraz relacji zmian płac realnych i zmian wydajności pracy. W części trzeciej uwaga koncentruje się na niektórych instytucjach rynku pracy, w szczególności prawnej ochronie zatrudnienia, umowach o pracę na czas określony, stopniu uzwiązkowienia i zasiłkach dla bezrobotnych, mogących objaśnić zróżnicowane tendencje na rynkach pracy w badanych krajach. Ważniejsze wnioski są przedstawione w podsumowaniu.

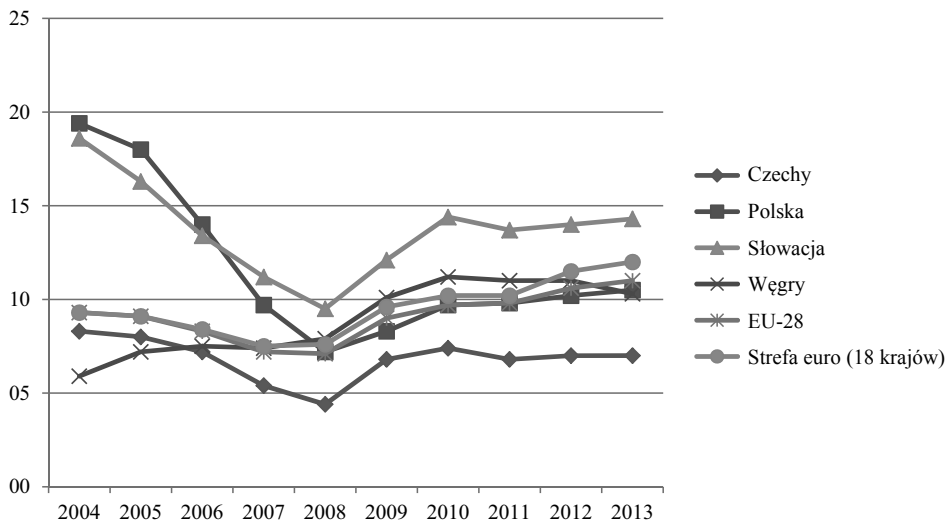
1. Zmiany na rynkach pracy w latach 2004–2013

Sytuację na rynku pracy można scharakteryzować na podstawie wykorzystania różnych wielkości ekonomicznych i wskaźników. W literaturze ekonomicznej poświęconej ogólnej ocenie stanu rynku pracy wykorzystuje się najczęściej miary określające tendencje w zakresie bezrobocia, podaży pracy i popytu na pracę. Wielkości te są w pewnej mierze od siebie zależne (wzrost rozmiarów popytu na pracę i spadek podaży pracy prowadzą zazwyczaj do spadku bezrobocia, a spadek popytu na pracę i wzrost podaży pracy do wzrostu bezrobocia), niemniej jednak – ze względu na ich odmienne w pewnej mierze czynniki determinujące – mogą wykazywać odmienne od wspomnianych wyżej współzależności. Dlatego uwzględnienie tych wszystkich wielkości w ocenie sytuacji na rynkach pracy pogłębia diagnozę stanu rynku pracy. W analizie podjętej w niniejszym opracowaniu wykorzystuje się miary dotyczące wspomnianych wielkości ekonomicznych: stopę bezrobocia, stopę zatrudnienia i współczynnik aktywności zawodowej.

Na wykresie 1 przedstawiono tendencje zmian stóp bezrobocia w czterech badanych krajach, uzupełnione dla celów porównawczych o tendencje dla wszystkich krajów Unii Europejskiej (UE-28) i wszystkich krajów strefy euro (18 krajów). Z wykresu wynika, po pierwsze, że począwszy od 2004 roku, w badanych

krajach występowały tendencje spadkowe stóp bezrobocia (za wyjątkiem Węgier), które trwały do 2008 roku, wskazujące na korzystną koniunkturę gospodarczą w tym podokresie. Podobne tendencje wystąpiły w krajach UE-28 i strefy euro. Po drugie, spadkowe tendencje stóp bezrobocia uległy odwróceniu we wszystkich badanych krajach (a także w krajach UE-28 i strefy euro) w 2009 roku, co było niewątpliwie związane z wpływem kryzysu globalnego. Wzrost stóp bezrobocia zatrzymał się w 2010 roku w Czechach, Słowacji i na Węgrzech, znamionując zakończenie najostrejszej fazy kryzysu. Natomiast w Polsce, podobnie jak w grupie UE-28 i strefie euro, zapoczątkowane w 2009 roku tendencje wzrostowe stóp bezrobocia trwają aż do 2013 roku. Po trzecie, między badanymi krajami występowały znaczące różnice w poziomach stóp bezrobocia, zwłaszcza w pierwszych latach analizowanego okresu. O ile w początkowym okresie najniższy wskaźnik miał miejsce w przypadku Węgier, a najwyższe wskaźniki były charakterystyczne dla Polski i Słowacji, o tyle w latach najgłębszego kryzysu, a także pod koniec badanego okresu różnice wskaźników między krajami uległy znaczącemu zmniejszeniu, przy czym najwyższą stopę bezrobocia zanotowano w Słowacji, najniższą zaś w Republice Czech.

Wykres 1. Stopy bezrobocia w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2004–2013 (%)



Źródło: strona internetowa Eurostatu: www.epp.eurostat.ec.europa.eu.

Biorąc pod uwagę tendencje zmian stóp bezrobocia w badanych krajach, a także dynamikę zmian produktu krajowego brutto i dynamikę liczby pracujących¹, cały analizowany okres można podzielić na trzy podokresy: 2004–2008, 2009–2010 i 2011–2013. Lata 2004–2008 charakteryzowały się w badanych krajach spadkowymi tendencjami stóp bezrobocia, stosunkowo wysokimi wskaźnikami wzrostu PKB oraz dosyć korzystnymi tendencjami zmian liczby pracujących. Był to więc podokres korzystnej koniunktury gospodarczej. Podokres 2009–2010 można określić jako apogeum kryzysu globalnego w analizowanych krajach, przejawiające się w szybkim wzroście stóp bezrobocia, zasadniczym spowolnieniu wzrostu bądź nawet absolutnym spadku PKB oraz w spadkowych tendencjach liczby pracujących. Natomiast lata 2011–2013 to podokres stosunkowo powolnego wzrostu stóp bezrobocia oraz znacznie korzystniejszych niż w poprzednim podokresie tendencji w zakresie zmian PKB i liczby pracujących. Trzeba jednak zauważyć, że ten ostatni podokres nie oznacza pełnego odwrócenia koniunktury gospodarczej; tendencje kryzysowe – choć znacznie słabsze – dawały o sobie znać w badanych krajach.

Przyjrzyjmy się dokładniej zmianom stóp bezrobocia w wyodrębnionych podokresach i ich niektórym determinantom. Wiadomo, że wskaźniki stóp bezrobocia zależą od wielu czynników determinujących². Nie sposób je wszystkie uwzględnić w krótkim opracowaniu. Można jednak zwrócić uwagę na dwa bezpośrednie czynniki determinujące dotyczące popytowej i podażowej strony rynku pracy. Chodzi tutaj o wskaźniki stóp zatrudnienia będące relacją liczby osób pracujących do liczby osób w wieku 15–64 lata, które ilustrują popytową stronę rynku pracy, oraz współczynniki aktywności zawodowej będące stosunkiem liczby osób aktywnych zawodowo do liczby ludności w wieku 15–64 lata, które wpływają na podażową stronę rynku pracy. Odpowiednie dane statystyczne pokazujące zmiany wymienionych wyżej wskaźników w wyodrębnionych podokresach zawarto w tabeli 1.

¹ Odpowiednie dane statystyczne można znaleźć na stronie internetowej Eurostatu, zob. www.epp.eurostat.ec.europa.eu.

² Obszerne przeglądy czynników determinujących można znaleźć w pracach: M. Socha, U. Sztanderska, *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000 oraz E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.

Tabela 1. Zmiany stóp bezrobocia, stóp zatrudnienia i współczynników aktywności zawodowej w krajach Grupy Wyszehradzkiej w latach 2005–2013 (w punktach procentowych)

Kraje i zmiany wskaźników	2005–2008	2009–2010	2011–2013
Czechy			
zmiana „b”	-3,9	3,0	-0,4
zmiana „z”	2,4	-1,6	2,7
zmiana „a”	-0,3	0,5	2,7
Polska			
zmiana „b”	-12,2	2,5	0,8
zmiana „z”	7,5	-0,3	1,1
zmiana „a”	-0,2	1,5	1,7
Słowacja			
zmiana „b”	-9,1	4,9	-0,1
zmiana „z”	5,3	-3,5	1,1
zmiana „a”	-0,9	-0,1	1,2
Węgry			
zmiana „b”	2,0	3,3	-0,9
zmiana „z”	-0,1	-1,3	3,0
zmiana „a”	1,0	0,9	2,7
UE-28			
zmiana „b”	-2,2	2,6	1,3
zmiana „z”	2,8	-1,7	0,1
zmiana „a”	1,4	0,2	1,0
Strefa euro			
zmiana „b”	-1,7	2,6	1,8
zmiana „z”	2,9	-1,8	-0,6
zmiana „a”	1,9	0,1	0,8

Oznaczenia: „b” – stopa bezrobocia; „z” – stopa zatrudnienia; „a” – współczynnik aktywności zawodowej.

Źródło: obliczenia własne na podstawie www.epp.eurostat.ec.europa.eu.

Z tabeli 1 wynika kilka istotnych wniosków. Po pierwsze, w latach 2005–2008, które charakteryzowały się korzystną koniunkturą gospodarczą, występowały spadki stóp bezrobocia w badanych krajach (za wyjątkiem Węgier, gdzie stopy bezrobocia wzrosły). Najsilniejsze tendencje spadkowe miały miejsce w Polsce i na Słowacji. Tendencje te były związane ze wzrostem stóp zatrudnienia i spadkiem współczynników aktywności zawodowej (na Węgrzech stopy zatrudnienia spadały, współczynniki aktywności zawodowej zaś rosły w tym podokresie). Warto odnotować fakt, że w grupie krajów UE-28 i krajów strefy euro tendencjom spadkowym stóp bezrobocia w tym podokresie towarzyszyły tendencje wzrostowe współczynników aktywności

zawodowej, a więc tendencje odmienne niż w Czechach, Polsce i Słowacji. Zestawiając zmiany stóp zatrudnienia ze zmianami współczynników aktywności zawodowej w badanych krajach, należy stwierdzić, że zmiany tych pierwszych wskaźników były znacznie silniejsze od zmian wskaźników drugich. Płyne z tego wniosek, że spadki stóp bezrobocia w tym podokresie wynikały przede wszystkim ze wzrostu stóp zatrudnienia.

Po drugie, w latach 2009–2010, kiedy kryzys ujawnił się najostrzej, następowały we wszystkich analizowanych krajach wzrosty stóp bezrobocia (najsilniej na Słowacji), którym towarzyszyły spadki stóp zatrudnienia oraz wzrosty współczynników aktywności zawodowej (tylko na Słowacji ten ostatni współczynnik nieznacznie spadł). Wzrost współczynników aktywności zawodowej w tym podokresie, który pogłębiał wzrost stóp bezrobocia, jest godny odnotowania, gdyż wskazuje na wyższą skłonność i gotowość do pracy w trudnych czasach kryzysowych. Z przytoczonych danych wynika ponadto, że zmiany stóp zatrudnienia były w większości przypadków znacznie silniejsze od zmian współczynników aktywności zawodowej (jedynym wyjątkiem jest tutaj Polska, gdzie silniejsze zmiany dotyczyły współczynników aktywności zawodowej). Można więc stwierdzić, że wzrost stóp bezrobocia w okresie najostrzejszego kryzysu wynikał w większości badanych krajów przede wszystkim ze spadków zatrudnienia. Jedynie w przypadku Polski można mówić o silniejszym wpływie aktywności zawodowej na wzrost stóp bezrobocia w tym podokresie.

Po trzecie, w podokresie 2011–2013 następowały korzystne zmiany stóp zatrudnienia w analizowanych krajach (największe przyrosty miały miejsce w Czechach i na Węgrzech). Pomimo tego nie we wszystkich krajach stopy bezrobocia wówczas spadały. W Polsce, pomimo wzrostu stóp zatrudnienia, wskaźniki stóp bezrobocia wzrosły z powodu wzrostu współczynników aktywności zawodowej. Należy zauważyć, że w tym podokresie zmiany po podażowej stronie rynku pracy nieco silniej wpływały na zmiany stóp bezrobocia.

Z przedstawionych tendencji na rynkach pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej wynika, że w latach 2004–2013 występowały istotne zmiany na tych rynkach, dotyczące w szczególności bezrobocia, zatrudnienia i aktywności zawodowej. Po okresie korzystnych zmian w latach 2004–2008 ujawnił się globalny kryzys, powodując w latach 2009–2010 silne spadki zatrudnienia i wzrosty bezrobocia, które uległy jednakże zahamowaniu i częściowemu odwróceniu w latach 2011–2013.

Z analiz wynika, że ta sytuacja wynikała przede wszystkim ze zmian czynników leżących po popytowej stronie rynku pracy. Z analiz wynika ponadto, że skala zmian na rynkach pracy w analizowanych krajach była dosyć silnie zróżnicowana. Powstaje pytanie: Jak objaśnić zaobserwowane tendencje zmian na rynkach pracy oraz ich zróżnicowanie w poszczególnych krajach? Rozważmy te kwestie bliżej, koncentrując uwagę na popytowej stronie rynku pracy.

2. Fundamentalne determinanty zmian na rynku pracy

Zagadnienie czynników determinujących zmiany sytuacji na rynku pracy jest od dawna przedmiotem zainteresowań teorii ekonomii. Na szczególną uwagę zasługuje dorobek teoretyczny ekonomii neoklasycznej i ekonomii keynesistowskiej, gdyż wskazuje się w tych teoriach konkretne determinanty zmian zatrudnienia i bezrobocia.

Z teorii neoklasycznej sformułowanej przez Alfreda Marshalla i Arthura C. Pigou wynika, że popyt na pracę zależy od dwu czynników: krańcowej produktywności pracy oraz realnej stawki płac³. W warunkach działania prawa malejących przychodów można przyjąć, że popyt na pracę jest malejącą funkcją stawki płac realnych oraz rosnącą funkcją krańcowej produktywności pracy. Ze względu na trudności metodologiczne, związane z praktycznym wyznaczaniem krańcowej produktywności pracy, przyjmuje się często, że zmienną objaśniającą popyt na pracę jest wydajność pracy. Zakłada się także, że dopóki relacja płac realnych do wydajności pracy nie będzie ulegała zmianie, dopóty popyt na pracę będzie stały. Jeżeli płace realne będą rosły szybciej (wolniej) od wydajności pracy, to popyt na pracę będzie spadał (wzrastał)⁴.

Wykorzystując hipotezy ekonomii neoklasycznej dotyczące determinującej roli dynamiki płac realnych i wydajności pracy w kształtowaniu sytuacji na rynku pracy, skonstruowano wskaźniki pokazujące relacje średniego tempa wzrostu płac realnych do średniego tempa wzrostu wydajności pracy. Wyniki obliczeń tych wskaźników dla badanych krajów w trzech wyodrębnionych podokresach zamieszczono w tabeli 2.

³ Zob. E. Kwiatkowski, *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa 1988, s. 56–64.

⁴ R. Backhouse, *Applied UK Macroeconomics*, Blackwell Publishers, 1991, s. 125.

Tabela 2. Wskaźniki relacji dynamiki płac realnych do dynamiki wydajności pracy według podokresów w latach 2005–2013

Kraje	2005–2008	2009–2010	2011–2013
Czechy	1,19	2,13	5,46
Polska	2,63	0,96	0,45
Słowacja	1,02	1,58	0,65
Węgry	1,99	1,95	-7,68
UE-28	1,40	-23,05	0,62
Strefa euro	2,20	4,26	0,93

Źródło: obliczenia własne na podstawie: www.epp.eurostat.ec.europa.eu.

Z tabeli 2 wynika kilka wniosków. Po pierwsze, w podokresie 2005–2008 we wszystkich analizowanych krajach wskaźniki relacji dynamiki płac realnych do dynamiki wydajności pracy były wyższe od 1, co oznacza po prostu wyższą dynamikę wzrostu płac realnych od dynamiki wydajności pracy. Szczególnie wysokie poziomy osiągnęły te wskaźniki w Polsce i strefie euro. Było to niewątpliwie rezultatem korzystnej koniunktury gospodarczej w tym okresie i rosnącej presji na wzrost płac związanej z malejącymi stopami bezrobocia. Zgodnie z założeniami ekonomii neoklasycznej tendencje takie są niekorzystne dla rynku pracy i gospodarki, gdyż wpływają negatywnie na popyt na pracę. Nasuwa się hipoteza, że w tym podokresie narastały niekorzystne relacje ekonomiczne, które wzmacniały tendencje kryzysowe w późniejszych latach.

Po drugie, w latach 2009–2010 wskaźniki relacji dynamiki płac do dynamiki wydajności pracy kształtowały się w większości badanych krajów również niekorzystnie z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy. Dotyczy to zwłaszcza krajów strefy euro, gdzie płace realne rosły ponad czterokrotnie szybciej od wydajności pracy i grupy krajów UE-28, w których następował wzrost płac realnych pomimo spadku wydajności pracy. Na tym tle warto odnotować korzystne relacje ekonomiczne w polskiej gospodarce, w której wzrost wydajności pracy wyprzedzał wzrost płac realnych. Być może w tych relacjach należy upatrywać przyczyn stosunkowo łagodnego przebiegu kryzysu globalnego w polskiej gospodarce.

Po trzecie, w podokresie 2011–2013 nastąpiły w większości krajów istotne zmiany wskaźników, poprawiające relacje ekonomiczne. W Polsce i Słowacji, a także w grupie krajów strefy euro i UE-28 dynamika wzrostu wydajności pracy wyprzedzała dynamikę wzrostu płac realnych, powodując – jeśli założenia ekonomii

neoklasycznej są słuszne – korzystne zmiany na rynkach pracy. Nie można jednak tego powiedzieć o Republice Czech, gdzie zanotowano nadal szybszy wzrost płac realnych od wydajności pracy, oraz o gospodarce węgierskiej, w której płace realne rosły pomimo spadku wydajności pracy.

W ekonomii keynesistowskiej zwrócono natomiast uwagę na znaczenie agregatowego popytu na produkty i rozmiary produkcji dla kształtowania się zatrudnienia i bezrobocia. Zgodnie z tą teorią, gdy agregatowy popyt na produkty wzrasta, rozmiary produkcji w gospodarce również wzrastają, co w warunkach niezmiennej techniki produkcji i stałych zasobów pracy pociąga za sobą wzrost rozmiarów zatrudnienia i spadek bezrobocia. Natomiast spadki agregatowego popytu i poziomu produkcji powodują zmniejszenie rozmiarów zatrudnienia i wzrost bezrobocia⁵.

W tabeli 3 zawarto dane statystyczne o skumulowanych zmianach PKB w badanych krajach w wyodrębnionych podokresach, które rzucają pewne światło na keynesistowską tezę o determinującej roli agregatowego popytu i produkcji w kształtowaniu zatrudnienia i bezrobocia.

Tabela 3. Skumulowane zmiany PKB w wyodrębnionych podokresach (%)

Kraje	2005–2008	2009–2010	2011–2013
Czechy	27,1	1,3	-4,6
Polska	24,7	7,4	9,0
Słowacja	38,9	1,7	5,8
Węgry	9,1	-3,1	0,7
UE-28	11,7	-4,6	3,0
Strefa euro	8,5	-1,4	-0,1

Źródło: obliczenia własne na podstawie: epp.eurostat.ec.europa.eu.

Z tabeli 3 wynika, po pierwsze, że we wszystkich badanych krajach skumulowane przyrosty PKB były najwyższe w podokresie 2005–2008, przy czym nie było to spowodowane wyłącznie jego długością, lecz przede wszystkim korzystną koniunkturą gospodarczą. Trzeba stwierdzić, że stosunkowo wysokie wzrosty PKB w latach 2005–2008 determinowały w dużym stopniu korzystne zmiany na rynkach pracy w badanych krajach. O determinującej roli dynamiki PKB w tym podokresie świadczy ponadto fakt, że w krajach o najwyższych skumulowanych wskaźnikach

⁵ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, s. 110–120.

(Słowacji, Czechach i Polsce) zanotowano najsilniejsze korzystne zmiany zatrudnienia i bezrobocia (zob. tabela 1).

Po drugie, z tabeli 3 wynika, że w podokresie 2009–2010 nastąpiło zasadnicze spowolnienie wzrostu, względnie absolutne spadki PKB w analizowanych krajach, co spowodowało – jak wynika z tabeli 1 – niekorzystne tendencje w zakresie zatrudnienia i bezrobocia. Godny odnotowania jest przypadek polskiej gospodarki, w której negatywne tendencje dotyczące zatrudnienia i bezrobocia występowały w warunkach dodatnich wskaźników wzrostu PKB, świadcząc o silnych tendencjach do wzrostu wydajności pracy i bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego.

Po trzecie, w podokresie 2011–2013 nastąpiła pewna poprawa wskaźników wzrostu PKB (za wyjątkiem Czech, gdzie zanotowano absolutne spadki PKB, podobnie jak w strefie euro), ale nie była ona na tyle znacząca, aby spowodować zasadnicze zmiany na rynkach pracy. W Polsce, pomimo znaczących wskaźników wzrostu PKB, występowały w tym podokresie tendencje do wzrostu stóp bezrobocia, wskazując na znaczącą rolę niekoniunkturalnych determinant bezrobocia.

3. Instytucje rynku pracy

Fundamentalne determinanty zmian na rynkach pracy odgrywają niewątpliwie istotną rolę w kształtowaniu zatrudnienia i bezrobocia. Trzeba jednak podkreślić, że skala zmian zatrudnienia i bezrobocia występująca w dynamicznych gospodarkach zależy również od tego, jaki charakter mają dostosowania gospodarki do szoków ekonomicznych: czy mają przede wszystkim charakter dostosowań ilościowych w postaci zmian produkcji, zatrudnienia i bezrobocia, czy znaczącą rolę odgrywają również dostosowania cenowo-płacowe i czasu pracy. Globalny kryzys można potraktować jako negatywny szok popytowy oddziałujący na gospodarke, który wywołuje dostosowania na rynku produktów i rynku pracy. Naturalną konsekwencją spadku agregatowego popytu na produkty jest zmniejszenie rozmiarów produkcji w gospodarce, ale mogą wystąpić również dostosowania w postaci spadku cen towarów, wzrostu rozmiarów zapasów towarów czy zmiany okresu dostaw. Spadek rozmiarów produkcji wywołany negatywnym szokiem popytowym nie pozostaje bez wpływu na rynek pracy, na którym również zachodzą procesy przystosowawcze. Procesy te nie muszą polegać wyłącznie na zmniejszeniu rozmiarów zatrudnienia (i zwiększeniu bezrobocia); mogą również przybierać formę redukcji płac, reduk-

cji czasu pracy czy redukcji wydajności pracy⁶. To, jaka forma procesów przystosowawczych dominuje w rzeczywistych gospodarkach (a więc i to, jaka jest skala zmian zatrudnienia i bezrobocia), zależy w dużej mierze od instytucji rynku pracy.

Instytucje rynku pracy są normami określającymi zasady postępowania jednostek, a w szczególności regulacjami ustalającymi prawa i obowiązki podmiotów działających na rynku pracy. Regulacje te kształtują prawa i obowiązki pracodawców i pracowników, a także zasady i mechanizmy indywidualnych i zbiorowych stosunków pracy⁷. Określając system bodźców i ograniczeń, wpływają na zachowania jednostek i podejmowanie decyzji. W rezultacie tych decyzji podstawowe wielkości makroekonomiczne rynku pracy, tj. popyt na pracę, zatrudnienie, płace, podaż pracy, a także bezrobocie, ustalają się na określonych poziomach. Konsekwencją tych decyzji są również określonego rodzaju procesy przystosowawcze rynku pracy do szoków aktywności gospodarczej, które implikują skalę przystosowań ilościowych w postaci zmian zatrudnienia i bezrobocia oraz przystosowań w postaci zmian płac oraz zmian czasu i intensywności pracy

Do podstawowych instytucji rynku pracy mogących mieć znaczenie dla kształtowania się podstawowych zmiennych rynku pracy należy zaliczyć:

- prawną ochronę zatrudnienia,
- rodzaj umów o pracę,
- hojność zasiłków dla bezrobotnych,
- płacę minimalną,
- klin podatkowy.

Przyjrzyjmy się bliżej tym instytucjom, a zwłaszcza możliwym mechanizmom ich wpływu na kształtowanie się zatrudnienia i bezrobocia.

Prawna ochrona zatrudnienia jest zbiorem obowiązujących norm i restrykcji dotyczących zwolnień z pracy, okresów wypowiedzenia, wysokości odpraw pieniężnych przy zwolnieniach⁸. Jej podstawowym celem jest zwiększenie stabilności za-

⁶ Zob. S. Smith, *Labour Economics*, Routledge, London–New York 2003, s. 47–73; P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge MA, London 2004, s. 193–214; D. Bosworth i in., *The Economics of the Labour Market*, Longman, Essex 1996, s. 124–127, 194–196.

⁷ I. Ostoj, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012, s. 47–48.

⁸ P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics...*, s. 734; T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonalszych rynków pracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011, s. 255. Szerzej na temat prawnej ochrony zatrudnienia zob. E. Kwiatkowski, P. Włodarczyk, *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, „Gospodarka Narodowa” 2012, nr 11–12.

trudnienia pracowników i bezpieczeństwa ich dochodów. Gdy regulacje w zakresie ochrony zatrudnienia są bardziej restrykcyjne, pracodawcy muszą ponosić wyższe koszty zwolnień z pracy i dlatego w ograniczonym zakresie wykorzystują ten rodzaj dostosowań. Innymi słowy, wzrost kosztów zwolnień z pracy zniechęca pracodawców do stosowania dostosowań ilościowych zatrudnienia, a zachęca do wykorzystania dostosowań płacowych i czasu pracy. Można więc powiedzieć, że bardziej restrykcyjne regulacje w zakresie ochrony zatrudnienia wpływają stabilizująco na wahania zatrudnienia.

Doświadczenia praktyczne w wielu krajach, a także podejmowane w literaturze analizy teoretyczne wskazują jednak, że wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy jest bardziej złożony. Podkreśla się, że przy liberalnych regulacjach prawnej ochrony zatrudnienia szoki ekonomiczne wywołują silne dostosowania ilościowe w postaci zmian zatrudnienia i bezrobocia. Wzrost restrykcyjności tych regulacji skutkuje najczęściej stabilizacją czy osłabieniem wahań zatrudnienia i bezrobocia⁹, ale na tym konsekwencje te zazwyczaj się nie kończą. Restrykcyjne regulacje uniemożliwiają bowiem racjonalną alokację siły roboczej, pogarszając rentowność przedsiębiorstw, co negatywnie wpływa na rozmiary popytu na pracę i zatrudnienie, podnosząc bezrobocie¹⁰.

Tabela 4. Wskaźniki prawnej ochrony zatrudnienia w latach 2004, 2009 i 2013

Kraj Rok	Czechy	Węgry	Polska	Słowacja	OECD
Zwolnienia indywidualne (umowy na czas nieokreślony)					
2004	3,30	2,00	2,23	2,22	b.d.
2009	3,05	2,00	2,23	2,22	2,16
2013	2,92	1,58	2,23	1,84	2,04
Umowy na czas określony					
2004	0,50	1,125	1,75	0,625	b.d.
2009	1,125	1,125	1,75	1,625	1,75
2013	1,437	1,250	1,75	1,75	1,71

Źródło: strona internetowa OECD: www.oecd.org.

⁹ O. Blanchard, L. Summers, *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, „NBER Macroeconomics Annual” 1986, No. 1, MIT Press, Cambridge MA.

¹⁰ B.C. Greewald, J.E. Stiglitz, *Labour Market Adjustments and the Persistence of Unemployment*, AEA Papers and Proceedings, 1995.

W tabeli 4 zawarto dwa cząstkowe indeksy prawnej ochrony zatrudnienia skalkulowane przez OECD dla czterech krajów Grupy Wyszehradzkiej i średnie wskaźniki dla wszystkich krajów OECD. Przyjęta przez OECD procedura obliczania wskaźników oznacza, że wyższa restrykcyjność przepisów prawnych (a więc wyższa ochrona zatrudnienia) implikuje wyższy wskaźnik (wskaźniki mogą kształtować się w przedziale 0–6).

Z tabeli 4 wynika, po pierwsze, że między analizowanymi krajami występowały znaczące różnice w zakresie tych wskaźników. W przypadku umów o pracę na czas nieokreślony najwyższa restrykcyjność przepisów prawnych występowała w Czechach, najniższa zaś na Węgrzech. W Czechach i Polsce wskaźniki kształtowały się powyżej średnich wskaźników dla OECD, a na Węgrzech i w Słowacji poniżej średnich dla OECD. Natomiast w odniesieniu do umów o pracę na czas określony najbardziej liberalne przepisy miały również miejsce na Węgrzech (wskaźnik znacząco niższy od średniego dla OECD), a najwyższa restrykcyjność występowała w Polsce i na Słowacji, w tych krajach wskaźniki były wyższe od średnich wskaźników dla OECD.

Z tabeli 4 wynikają ponadto dosyć jednoznaczne wnioski dotyczące kierunków zmian regulacji prawnych. W przypadku umów na czas nieokreślony występowała w latach 2004–2013 liberalizacja przepisów prawnych, a więc osłabienie ochrony zatrudnienia. Ten kierunek zmian nie był obecny jedynie w Polsce, gdzie przepisy prawne w tym okresie nie uległy zmianie. Natomiast w odniesieniu do umów na czas określony, w których stopień ochrony zatrudnienia jest ogólnie niższy niż w przypadku umów na czas nieokreślony, należy odnotować odmienną tendencję zmian w większości krajów Grupy Wyszehradzkiej. W Czechach, Słowacji i na Węgrzech występowały w latach 2004–2013 zmiany przepisów w kierunku wzrostu ich restrykcyjności (a więc większej ochrony zatrudnienia), ale był to kierunek zmian odmienny w stosunku do zmian w całej OECD. W Polsce wskaźnik nie ulegał zmianie w badanym okresie.

Ważną rolę w kształtowaniu zmienności zatrudnienia i bezrobocia odgrywa struktura zatrudnienia według rodzaju umów o pracę, tj. umów na czas nieokreślony i czas określony. Między obu rodzajami umów występują liczne różnice, choć najważniejsza dotyczy oczywiście czasokresu zatrudnienia. Pracownicy preferują zatrudnienie na podstawie umów na czas nieokreślony, gdyż zapewniają im większą stabilność zatrudnienia i dochodów – zdecydowanie wyższy stopień ochrony

stosunku pracy, ponieważ zazwyczaj w ich przypadku stosunkowo długie są okresy wypowiedzenia pracy, a ponadto zwolnienia pracowników zatrudnionych na podstawie takich umów wiążą się zwykle z koniecznością wypłaty dosyć wysokich odpraw pieniężnych. Nic więc dziwnego, że pracodawcy starają się minimalizować zwolnienia pracowników zatrudnionych na podstawie umów na czas nieokreślony. Sytuacja wygląda inaczej w przypadku zatrudnienia na czas określony. Poziom ochrony stosunku pracy jest wówczas znacznie niższy (znacznie krótsze są okresy wypowiedzenia, a odprawy pieniężne przy zwolnieniach w ogóle nie występują). Ryzyko wahań zatrudnienia i dochodów jest przeniesione wówczas prawie w całości na pracowników. Natomiast dla pracodawców ten rodzaj umów o pracę przynosi wiele korzyści, w szczególności korzyść związaną z możliwością dopasowania liczby zatrudnionych pracowników do warunków ekonomicznych. Dlatego pracodawcy są zainteresowani zatrudnianiem pracowników w ramach umów na czas określony¹¹.

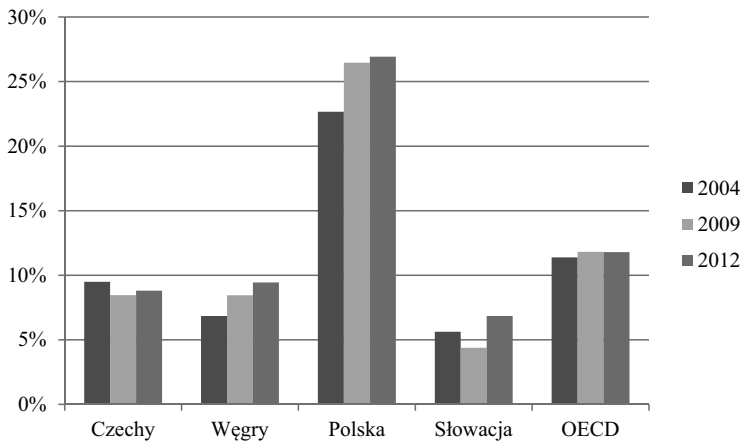
Argumenty teoretyczne i obserwacje empiryczne pozwalają sformułować hipotezę o U-kształtnej zależności między udziałem pracujących na umowach na czas nieokreślony w ogólnej liczbie pracujących a elastycznością (zmiennością) zatrudnienia. Hipotezę tę można uzasadnić następująco. Przy niskim udziale pracujących na czas nieokreślony elastyczność zatrudnienia może być dosyć wysoka ze względu na wysoki udział zatrudnionych na czas określony i łatwość zwolnień pracowników w okresach pogorszenia koniunktury. Wzrost udziału pracujących na umowach na czas nieokreślony powinien zmniejszyć elastyczność zatrudnienia z powodu wzrostu ochrony stosunku pracy i bardziej kosztownych dla pracodawców zwolnień z pracy. Ale prawidłowość ta ma prawdopodobnie swoje granice. Przy zbyt wysokim udziale pracujących na umowach na czas nieokreślony i niemożności jakichkolwiek dopasowań liczby pracujących do warunków ekonomicznych mogą pojawić się dodatkowe koszty nieracjonalnej alokacji siły roboczej w przedsiębiorstwach, powodujące negatywne konsekwencje dla zysków przedsiębiorstw i ich rozmiarów popytu na pracę, podnosząc w rezultacie elastyczność zatrudnienia w okresie pogorszenia koniunktury (tzn. zwiększając spadek zatrudnienia w tym okresie).

Na wykresie 2 przedstawiono wskaźniki udziałów zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w ogólnej liczbie pracujących w krajach Grupy Wszehr-

¹¹ M. Bednarski, *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: M. Bednarski, K.W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012, s. 37–43.

radzkiej i krajach OECD. Z wykresu wynika, że w badanym okresie odsetek zatrudnionych na podstawie umów na czas określony wzrastał (inne tendencje miały miejsce jednak w Republice Czech). Świadczy to o ogólnej zniżkowej tendencji ochrony zatrudnienia pracowników, gdyż zatrudnienie na podstawie umów na czas określony jest znacznie słabiej chronione. Ponadto z wykresu wynikają istotne różnice między badanymi krajami w zakresie roli tego rodzaju zatrudnienia. Należy podkreślić wysokie odsetki pracujących na czas określony w Polsce, które nadal wykazują tendencje wzrostowe. Zróżnicowana w poszczególnych krajach struktura zatrudnienia według rodzajów umów o pracę wywiera niewątpliwie pewien wpływ na poziom zmienności zatrudnienia i bezrobocia w warunkach istnienia szoków ekonomicznych.

Wykres 2. Udziały pracujących zatrudnionych na podstawie umów na czas określony w ogólnej liczbie pracujących w latach 2004, 2009 i 2012 (%)



Źródło: strona internetowa OECD: www.oecd.org.

Zmiany zatrudnienia i bezrobocia dokonujące się w dynamicznych gospodarkach mogą zależeć również od kształtu systemu zasiłków dla bezrobotnych. Gdy ekonomiści dyskutują o zasiłkach dla bezrobotnych, odwołują się zwykle do ich dwu podstawowych funkcji: dochodowej i motywacyjnej. Funkcja dochodowa polega na tym, że zasiłki mają zapewnić pewien dochód w okresie bezrobocia. Mają więc zrekompensować w pewnym stopniu utratę dochodu w związku z utratą zatrud-

nienia. Funkcja ta jest lepiej wypełniana, gdy wyższa jest stopa zastąpienia, a więc relacja zasiłku do wcześniej otrzymywanego wynagrodzenia z pracy. Natomiast funkcja motywacyjna zasiłków polega na tym, że powinny motywować do aktywnych poszukiwań pracy przez bezrobotnych. Funkcja ta jest lepiej wypełniana, gdy ekonomiczna dolegliwość bezrobocia dla osób bezrobotnych jest większa, a więc gdy stopa zastąpienia jest niższa. Łatwo zauważyć w związku z tym, że między tymi funkcjami występuje pewna kolizja i wymiennosc: im lepiej realizowana jest funkcja dochodowa, tym większe jest zagrożenie dla funkcji motywacyjnej. Główny problem w konstrukcji systemu zasiłkowego polega więc na tym, aby ukształtować ten system w sposób zapewniający optymalną realizację obu funkcji zasiłków. Gdy jednak którejs z tych funkcji przypisuje się w systemie nadmierną wagę, pojawiają się negatywne oddziaływania zasiłków na rynek pracy.

Oddziaływanie zasiłków dla bezrobotnych na rynek pracy, a w szczególności na zatrudnienie, bezrobocie i płace, dokonuje się za pośrednictwem wpływu zasiłków na postępowanie i decyzje podmiotów związanych z rynkiem pracy, tj. pracodawców, pracowników, bezrobotnych i biernych zawodowo. Zgodnie z podstawowym przesłaniem ekonomii neoklasycznej, w analizach ekonomicznych zakłada się, że wszystkie grupy podmiotów gospodarczych są podmiotami racjonalnymi. Oznacza to, że podmioty gospodarcze mają swoje cele działania, które starają się realizować, podejmując określone decyzje. Decyzje te podlegają różnym oddziaływaniom, m.in. ze strony instytucji rynku pracy, w tym również zasiłków dla bezrobotnych.

W literaturze ekonomicznej formułuje się wiele hipotez w zakresie oddziaływania zasiłków dla bezrobotnych na rynek pracy¹². Jedną z nich jest hipoteza, że hojne zasiłki mogą przyczynić się do wzrostu odpływów osób z zatrudnienia do bezrobocia w rezultacie postępowania pracodawców i pracowników¹³. W sytuacji atrakcyjnych zasiłków dolegliwość braku pracy dla bezrobotnych jest mniejsza i dlatego pracownicy mogą częściej podejmować decyzje o dobrowolnych odejściach

¹² Szersze rozważania na ten temat można znaleźć w pracach: T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków...*, s. 292–301, P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics...*, s. 687, D.J. Snower, *Evaluating unemployment Policies: what do the underlying theories tell us*, w: D.J. Snower, G. de la Dehesa (red.), *Unemployment Policy: government option for the labour market*, Cambridge University Press, Cambridge 1997, s. 34, a także w E. Kwiatkowski, *Czy zasiłki dla bezrobotnych generują wzrost bezrobocia?*, „Dialog” 2011, nr 1, s. 125–127.

¹³ G. Schmid, B. Reissert, *Unemployment and Labour Market Transitions*, w: G. Schmid, J.O. Reilly, K. Schoemann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 1996, s. 257.

z pracy w celu poszukania lepszego miejsca pracy. Natomiast pracodawcy traktują często zasiłki jako instytucję, która zwalnia ich z odpowiedzialności za skutki zwolnień z pracy. Pracodawcy zakładają, że dzięki istnieniu zasiłków państwo przejmuje odpowiedzialność za zapewnienie pewnego standardu życiowego bezrobotnych, dlatego w przypadku hojnych zasiłków dla bezrobotnych pracodawcy stosują śmielej metody produkcji z większym ryzykiem zwolnień z pracy. Ponadto w okresach osłabienia koniunktury i spadku produkcji pracodawcy mogą częściej stosować redukcje zatrudnienia, a nie np. redukcję czasu pracy, właśnie ze względu na istnienie hojnych zasiłków.

Inna hipoteza głosi, że zasiłki mogą osłabiać bodźce do aktywnych poszukiwań pracy. Hipotezę taką można wyprowadzić z różnych modeli poszukiwań na rynku pracy, jakie sformułowano w literaturze¹⁴. Zgodnie z teorią poszukiwań, osoby szukające pracy kierują się zasadą zrównania kosztów krańcowych poszukiwań (dotyczących kosztów dojazdów do potencjalnych pracodawców, kosztów korespondencji, przygotowania wniosków aplikacyjnych itd.) z korzyściami krańcowymi tych poszukiwań (polegającymi na możliwości znalezienia lepiej płatnej pracy). Dopóki korzyści krańcowe przewyższają koszty krańcowe, ludzie są zmotywowani do kontynuacji poszukiwań, gdy te wielkości się zrównują, poszukiwania ustają. Zasiłki dla bezrobotnych wpływają na koszty netto poszukiwań. Wzrost zasiłków obniża koszty netto szukania pracy, dlatego zasiłki mogą wydłużać poszukiwania (a więc wydłużać okres bezrobocia), gdyż poprzez obniżanie kosztów krańcowych poszukiwań zachęcają bezrobotnych do rozpatrzenia większej liczby ofert pracy.

Zgodnie z kolejną hipotezą, zasiłki dla bezrobotnych wpływają na wysokość płacy progowej i w ten sposób również na prawdopodobieństwo znalezienia pracy. Płaca progowa jest rozumiana tutaj jako najniższa płaca, jaką szukający pracy gotów jest zaakceptować, wyraża więc aspiracje płacowe szukających pracy. Im jest ona wyższa, tym prawdopodobieństwo znalezienia odpowiedniej oferty pracy jest mniejsze, szukający pracy odrzuca bowiem wówczas więcej gorzej płatnych ofert. Wysokość płacy progowej zależy od kilku czynników, m.in. od kwalifikacji i sytuacji na rynku pracy. Jednym z czynników wpływających na wysokość płacy progowej jest zasiłek dla bezrobotnych. Gwarantując pewien dochód w okresie bezrobo-

¹⁴ C.J. McKenna, *The Theory of Search in Labour Markets*, w: D. Sapsford, Z. Tzannatos (red.), *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London 1990.

cia, zasiłek podnosi aspiracje płacowe szukających pracy¹⁵. W ten sposób zasiłki dla bezrobotnych mogą zmniejszać prawdopodobieństwo znalezienia pracy i wydłużać okres trwania bezrobocia.

W literaturze zwraca się również uwagę na hipotezę, że hojne zasiłki zwiększają bezrobocie za pośrednictwem nasilania presji na wzrost płac¹⁶. Podstawą tej hipotezy jest przekonanie, że hojne zasiłki zmniejszają dolegliwość bezrobocia i dlatego pracujący wysuwają śmielsze postulaty płacowe. Ich spełnienie odbija się negatywnie na popycie na pracę zgłaszanym przez pracodawców, powodując większe bezrobocie.

Jeśli chodzi o płacę minimalną, to jej wpływ na rynek pracy nie jest ujmowany w literaturze w sposób jednomyślny. Z jednej strony można spotkać pogląd wyrastający z tradycji neoklasycznej, że płaca minimalna, zwłaszcza gdy jest dosyć wysoka, może powodować powstanie nadwyżki płac nad krańcowym produktem pracy i reakcje pracodawców polegające na zmniejszeniu popytu na pracę. W rezultacie może powstać bezrobocie, zwłaszcza w grupach siły roboczej charakteryzujących się stosunkowo niską produktywnością pracy, tj. w grupach osób młodych i nisko wykształconych. Z drugiej strony jednak wzrost płac minimalnych może skłaniać szukających pracy do intensywniejszych poszukiwań, w rezultacie może zwiększyć się tempo obsadzania miejsc pracy i rozmiary zatrudnienia¹⁷. W literaturze podkreśla się ponadto, że wzrost płacy minimalnej nie musi prowadzić do zwolnień pracowników i zmniejszenia zatrudnienia, jeśli płaca ta odbiega w dół od wartości produktu pracy zatrudnianych pracowników. Wówczas wzrost płacy minimalnej doprowadza do zmniejszenia nadwyżki osiągniętej przez pracodawców¹⁸.

Inną instytucją rynku pracy mającą znaczenie dla kształtowania się zatrudnienia i bezrobocia jest tzw. klin podatkowy, stanowiący różnicę między kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę a wynagrodzeniem otrzymywanym przez pracownika. Wielkość klina podatkowego zależy od wysokości obciążeń podatkowych i paropodatkowych (zwłaszcza składek na ubezpieczenia społeczne). W literaturze ekonomicznej dominuje pogląd, że zwiększenie klina podatkowego wpływa nega-

¹⁵ P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics...*, s. 687.

¹⁶ D.J. Snower, *Evaluating unemployment Policies...*, s. 34

¹⁷ T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków...*, s. 35 i n.

¹⁸ P. Cahuc, A. Zylberberg, *Labor Economics...*, s. 716–726.

tywnie na sytuację na rynku pracy¹⁹. W szczególności zwiększenie klina podatkowego podnosi koszty pracy dla pracodawców i w rezultacie obniża popyt na pracę zgłaszany przez pracodawców, podnosząc rozmiary bezrobocia. Ponadto zwiększenie klina może równocześnie zmniejszać rozmiary podaży pracy ze względu na obniżone wynagrodzenia netto otrzymywane przez pracowników i działanie efektu substytucyjnego zmiany płac.

Podsumowanie

Z przeprowadzonych analiz wynika, że w latach 2004–2013 występowały w krajach Grupy Wyszehradzkiej istotne zmiany na rynkach pracy, dotyczące w szczególności bezrobocia, zatrudnienia i aktywności zawodowej. Po okresie korzystnych zmian w latach 2004–2008 ujawnił się globalny kryzys, powodując w latach 2009–2010 silne spadki zatrudnienia i wzrosty bezrobocia, które uległy jednakże zahamowaniu i częściowemu odwróceniu w latach 2011–2013.

Z analiz wynika, że zmiany te wynikały przede wszystkim ze zmian czynników leżących po popytowej stronie rynku pracy. W latach 2005–2008 we wszystkich analizowanych krajach wskaźniki relacji dynamiki płac realnych do dynamiki wydajności pracy były wyższe od 1. Szczególnie wysokie poziomy osiągnęły te wskaźniki w Polsce i strefie euro. Można stwierdzić, że narastały wówczas niekorzystne relacje ekonomiczne, które wzmacniały tendencje kryzysowe w późniejszych latach. W latach 2009–2010 wskaźniki te kształtowały się w większości badanych krajów również niekorzystnie z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy. Na tym tle warto odnotować korzystne relacje ekonomiczne w polskiej gospodarce, w której wzrost wydajności pracy wyprzedzał wzrost płac realnych. Natomiast w podokresie 2011–2013 nastąpiły w większości krajów istotne zmiany wskaźników, poprawiające relacje ekonomiczne. W Polsce i Słowacji, a także w grupie krajów strefy euro i UE-28 dynamika wzrostu wydajności pracy wyprzedzała dynamikę wzrostu płac realnych.

Z analiz wynika, że istotną determinującą rolę w kształtowaniu sytuacji na rynkach pracy odgrywała dynamika PKB. Stosunkowo wysokie wzrosty PKB w latach 2005–2008 determinowały w dużym stopniu korzystne zmiany na rynkach pracy

¹⁹ R. Layard i in., *Unemployment*, Oxford University Press, Oxford 1991 oraz T. Boeri, J. van Ours, *Ekonomia niedoskonałych rynków...*, s. 125–129.

w badanych krajach. W podokresie 2009–2010 nastąpiło zasadnicze spowolnienie wzrostu, względnie absolutne spadki PKB w analizowanych krajach, co spowodowało niekorzystne tendencje w zakresie zatrudnienia i bezrobocia. Godny odnotowania jest przypadek polskiej gospodarki, w której negatywne tendencje dotyczące zatrudnienia i bezrobocia występowały w warunkach dodatnich wskaźników wzrostu PKB, świadcząc o silnych tendencjach do wzrostu wydajności pracy i bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego. W podokresie 2011–2013 nastąpiła pewna poprawa wskaźników wzrostu PKB (za wyjątkiem Czech, gdzie zanotowano absolutne spadki PKB, podobnie jak w strefie euro), ale nie była na tyle znacząca, aby spowodować zasadnicze zmiany na rynkach pracy. W Polsce, pomimo znaczących wskaźników wzrostu PKB, występowały w tym podokresie tendencje do wzrostu stóp bezrobocia, wskazując na znaczącą rolę niekoniunkturalnych determinant bezrobocia.

Z przeprowadzonych analiz wynika, że istotny wpływ na sytuację na rynkach pracy w krajach Grupy Wyszehradzkiej mogły mieć instytucje rynku pracy, takie jak stopień restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia, udział umów o pracę na czas określony, hojność systemu zasiłków dla bezrobotnych, płaca minimalna i klin podatkowy. Kształt i zmiany tych instytucji powinny być uwzględniane w analizie czynników determinujących zmiany zatrudnienia i bezrobocia.

Literatura

- Backhouse R., *Applied UK Macroeconomics*, Blackwell Publishers, 1991.
- Bednarski M., *Zatrudnienie na czas określony. Perspektywa pracodawców*, w: M. Bednarski, K. W. Frieske (red.), *Zatrudnienie na czas określony w polskiej gospodarce. Społeczne i ekonomiczne konsekwencje zjawiska*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2012.
- Blanchard O., Summers L., *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, NBER Macroeconomics Annual, No. 1, MIT Press, Cambridge MA 1986.
- Boeri T., van Ours J., *Ekonomia niedoskonałych rynkówpracy*, Wolters Kluwer, Warszawa 2011.
- Bosworth D., Dawkins P., Stromback T., *The Economics of the Labour Market*, Longman, Essex 1996.
- Cahuc P., Zylberberg A., *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge MA, London 2004.
- Greenwald B.C., Stiglitz J.E., *Labour Market Adjustments and the Persistence of Unemployment*, AEA Papers and Proceedings 1995.

- Kwiatkowski E., *Neoklasyczne teorie zatrudnienia*, PWN, Warszawa 1988.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., *Czy zasilki dla bezrobotnych generują wzrost bezrobocia?*, „Dialog” 2011, nr 1.
- Kwiatkowski E., Włodarczyk P., *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, „Gospodarka Narodowa”, 2012, vol. 80–81, nr 11–12.
- Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment*, Oxford University Press, Oxford 1991.
- McKenna C.J., *The Theory of Search in Labour Markets*, w: D. Sapford, Z. Tzannatos (red.), *Current Issues in Labour Economics*, Macmillan, London 1990.
- Ostoj I., *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012.
- Schmid G., Reissert B., *Unemployment and Labour Market Transitions*, w: G. Schmid, J.O. Reilly, K. Schoemann, *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar Publishing, Cheltenham 1996.
- Smith S., *Labour Economics*, Routledge, London–New York 2003.
- Snowder D.J., *Evaluating unemployment policies: what do the underlying theories tell us*, w: D.J. Snowder, G. de la Dehesa (red.), *Unemployment policy: government option for the labour market*, Cambridge University Press, Cambridge 1997.
- Socha M., Sztanderska U., *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2000.
- strona internetowa OECD: www.oecd.org
- strona internetowa Eurostatu: www.epp.eurostat.ec.europa.eu

**LABOUR MARKET CHANGES AND THEIR DETERMINANTS
IN THE VISEGRAD GROUP COUNTRIES
DURING THE YEARS 2004–2013**

Abstract

Changes in the labour markets, especially concerning employment, unemployment and economic activity in the Visegrad Group Countries during the years 2004–2013 are analysed in the paper. It is tried to describe these changes and indicate their determinants in the ana-

lysed countries. Special attention is paid to direct determinants of the labour market performance which are underlined in economic theory: dynamics of output, relations of real wages and labour productivity and also some labour market institutions.

The analyses show that in the period of 2004–2013 significant changes, concerning in particular unemployment, employment and economic activity, occurred in the labour markets of Visegrad Group countries. After a period of favourable changes in 2004–2008, a global crisis has revealed in 2009–2010, causing sharp declines in employment and increases in unemployment, which were, however, inhibited and partially reversed in the 2011–2013 period.

The analyses indicated that these changes had resulted primarily from changes of the factors stemming from the demand side of the labour market. Certain role was played here by changes in the relationship between the dynamics of real wages and the dynamics of labour productivity and, above all, by different GDP dynamics in different countries. Labour market institutions, such as: the degree of stringency of employment protection legislation, the share of fixed-term contracts, the generosity of the unemployment benefits system, the minimum wage and the tax wedge had also significant impact on the situation in the labour markets of the Visegrad Group countries.

Translated by Eugeniusz Kwiatkowski

Keywords: employment, unemployment, economic activity, Visegrad Group countries, determinants of employment, labour market institutions

JEL Code: J21, J23