

Komunikat 1/2020:

Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2020: jeden rozmiar nie jest dla wszystkich

Rafał Trzeciakowski, ekonomista

Forum Obywatelskiego Rozwoju

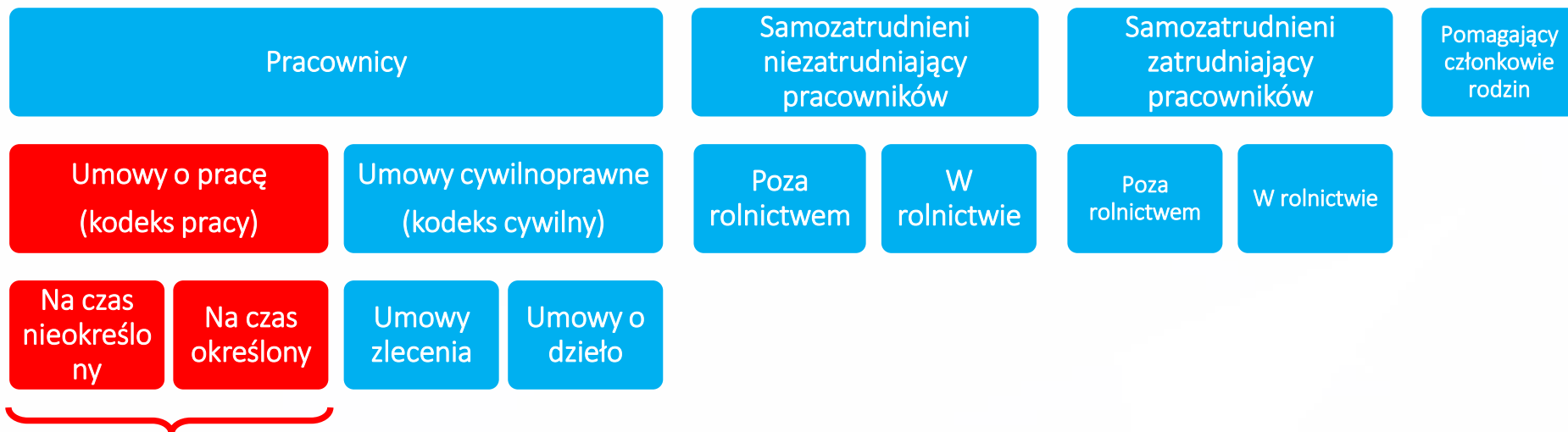
30.01.2020 r.

Indeks Elastyczności Zatrudnienia przygotowuje litewski think-tank *Lithuanian Free Market Institute* (LFMI) na podstawie danych i metodologii Banku Światowego. To część projektu, w którym bierze udział Forum Obywatelskiego Rozwoju wraz z think-tankami z Bułgarii, Czech, Estonii i Słowacji. Teraz publikujemy edycję 2020, opartą na danych z połowy 2019 roku.

Indeks jest obliczany dla **41 krajów UE i OECD**. Wyższy wynik w każdym z czterech subindeksów oznacza większą elastyczność (1-100):

- **Zatrudnianie** – regulacje umów o pracę na czas określony i płacy minimalnej
- **Czas pracy** – regulacje dni, godzin, nadgodzin i urlopów
- **Reguły zwolnień** – regulacje zasad wypowiedzania umów
- **Koszt zwolnień** – ustawowe odprawy i okresy wypowiedzenia

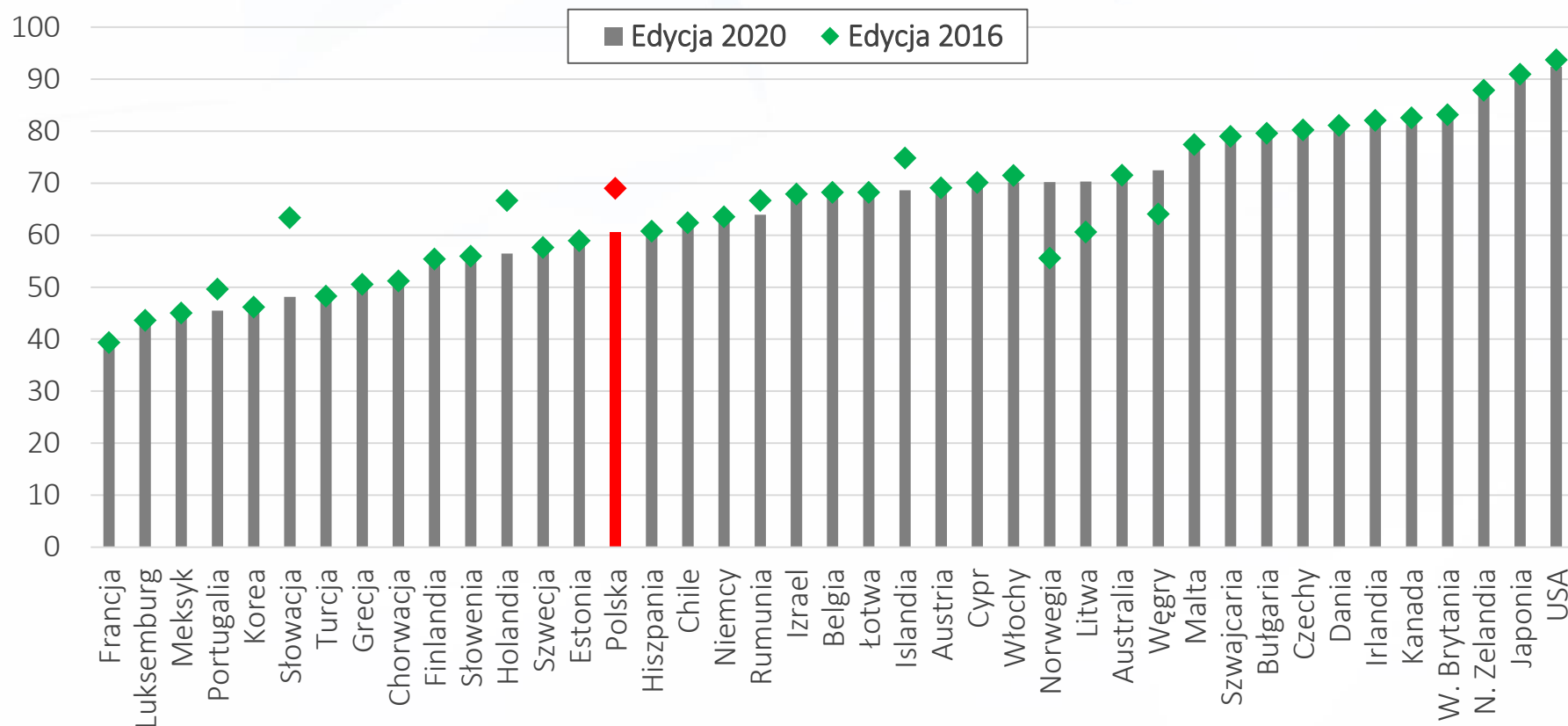
Co składa się na 16,5 mln pracujących w Polsce?



Polska zajmuje dopiero 27. miejsce na 41 krajów UE i OECD, co oznacza spadek z 17. miejsca sprzed dojścia PiS do władzy, pomimo że wyniki innych krajów UE i OECD odznaczały się w tym czasie wyjątkową stabilnością. To przede wszystkim efekt usztywnienia umów o pracę na czas określony w Polsce. Lepszym rozwiązaniem byłoby uelastycznienie umów na czas nieokreślony, aby stały się atrakcyjne dla pracowników i pracodawców.

Indeks Elastyczności Zatrudnienia 2020 a 2016

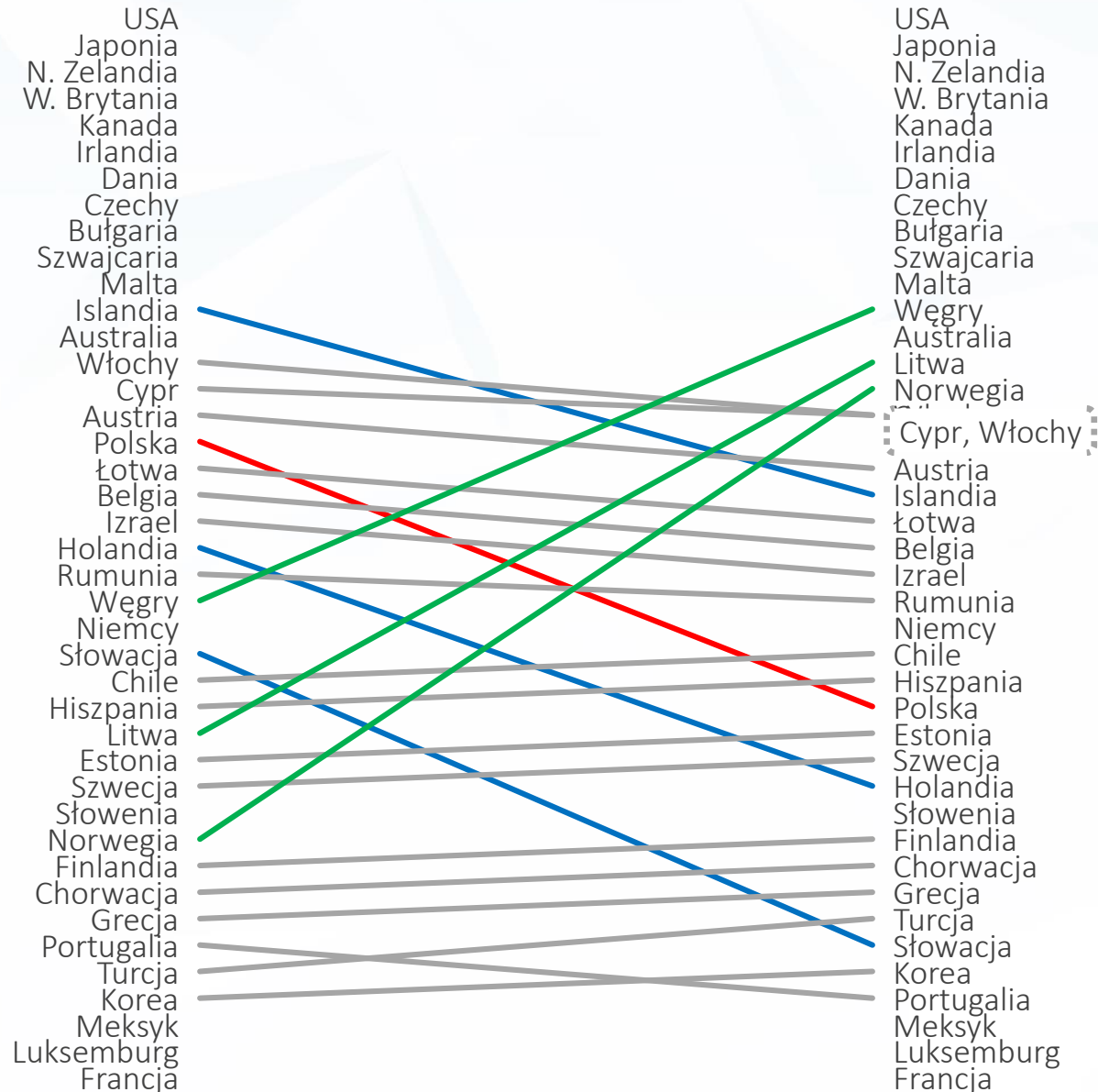
IEZ 2016 zasymulowany na podstawie aktualnych danych



Indeks Elastyczności Zatrudnienia

Edycja 2016

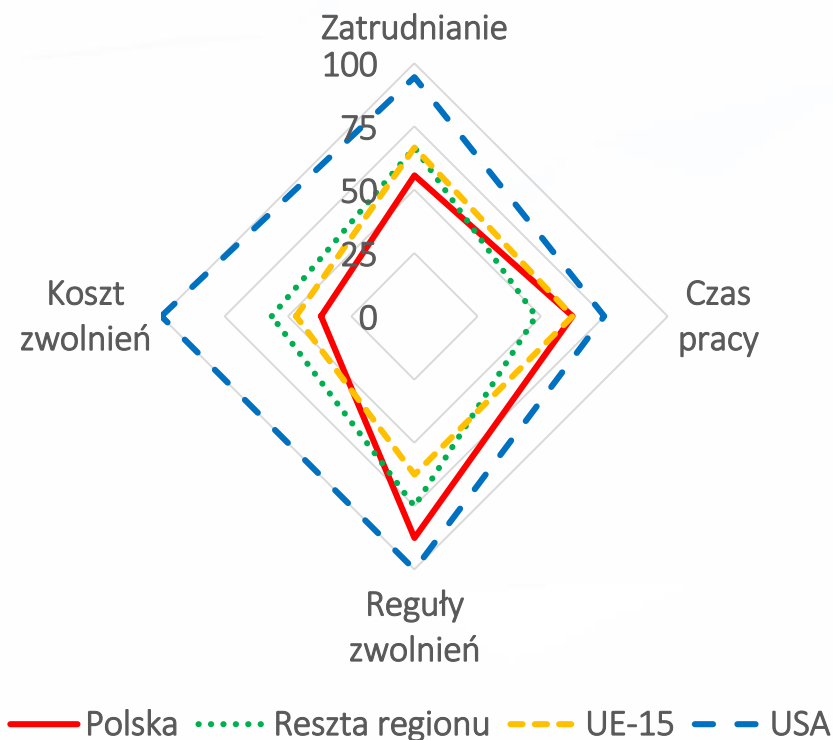
Edycja 2020



Polska ma największe pole do poprawy w kategorii kosztu zwolnień (najważniejszej z punktu widzenia rynku pracy) i w zatrudnieniu. Litwa wyraźnie poprawiła koszt zwolnień (skróciła ustawowe okresy wypowiedzenia), gdy u nas pogorszyło się zatrudnienie (restrykcje umów na czas określony).

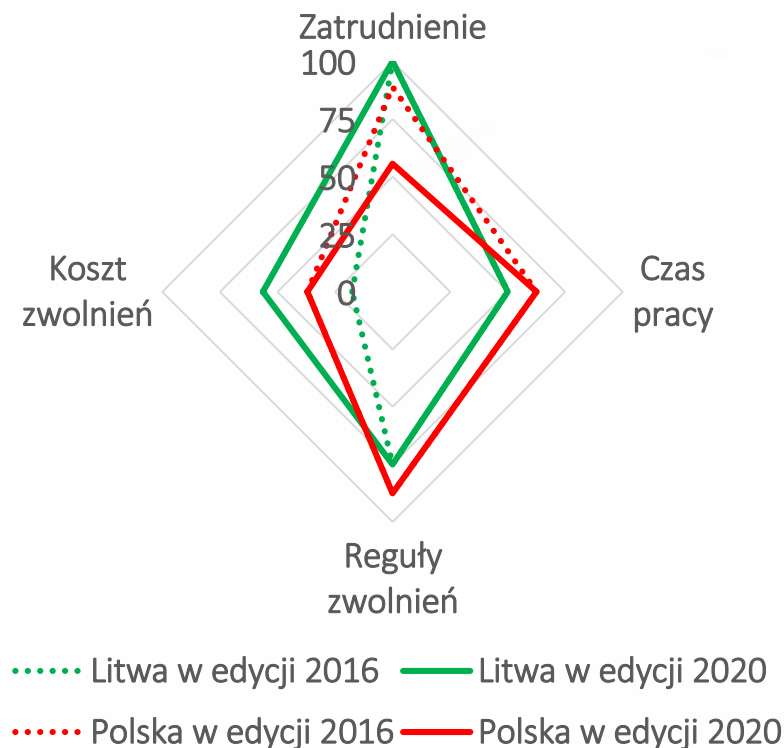
Polska na tle innych krajów w edycji 2020

Wyniki poszczególnych sub-indeksów



Polska i Litwa w edycjach 2016 i 2020

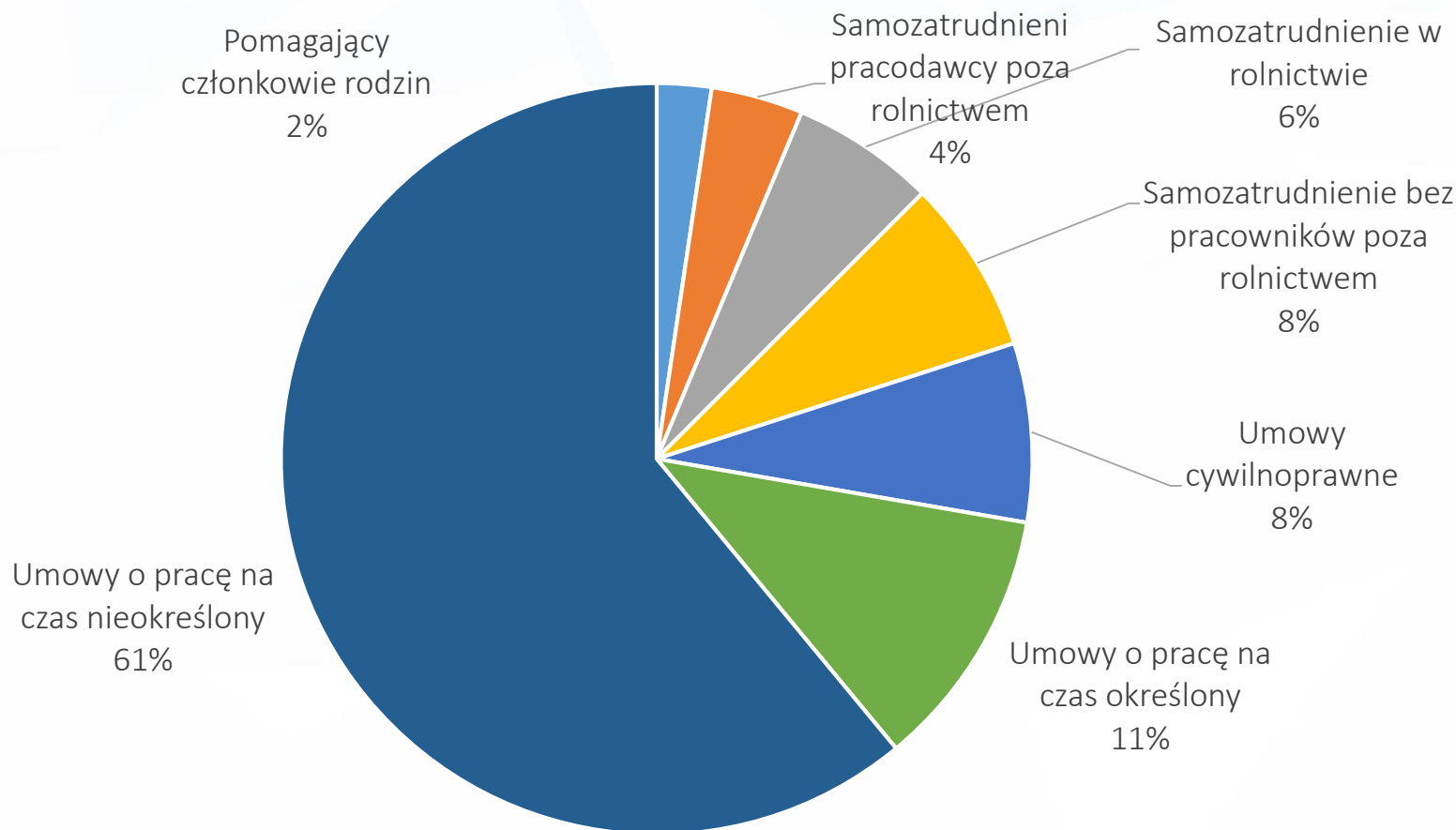
Wyniki poszczególnych sub-indeksów



Polska na tle innych krajów charakteryzuje się wyjątkowo małym udziałem zatrudnienia na czas nieokreślony – bardzo wiele umów o pracę zawieranych jest na czas określony. Niestety, dotychczas rząd PiS usztywniał nietypowe formy zatrudnienia, dość zresztą niekonsekwentnie, zamiast uelastyczyć pracę na czas nieokreślony, aby stała się atrakcyjnym rozwiązaniem dla pracowników i pracodawców.

Pracujący w Polsce w 2018 roku

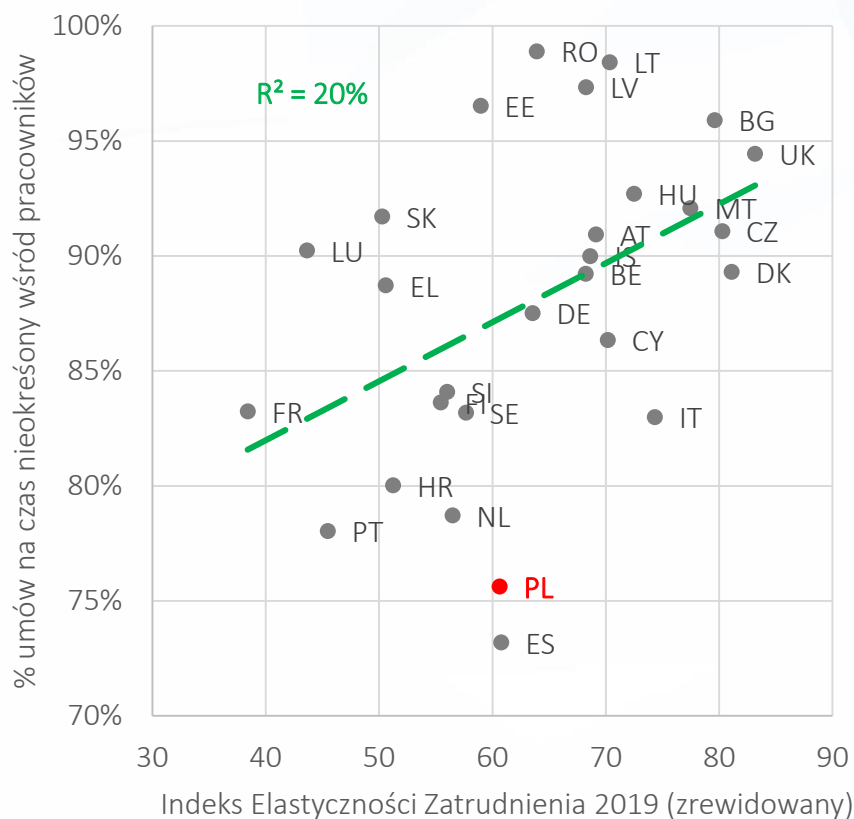
%



Im bardziej elastyczne regulacje pracy, tym większa część pracowników pracuje na czas nieokreślony. Jednak w Polsce dość mała część pracujących tymczasowo deklaruje, że robi to niedobrowolnie – może korzystają z niskiego opodatkowaniu umów o dzieło lub elastyczności umów cywilnoprawnych, ale ich korzyści z umów o pracę na czas określony są mniej jasne.

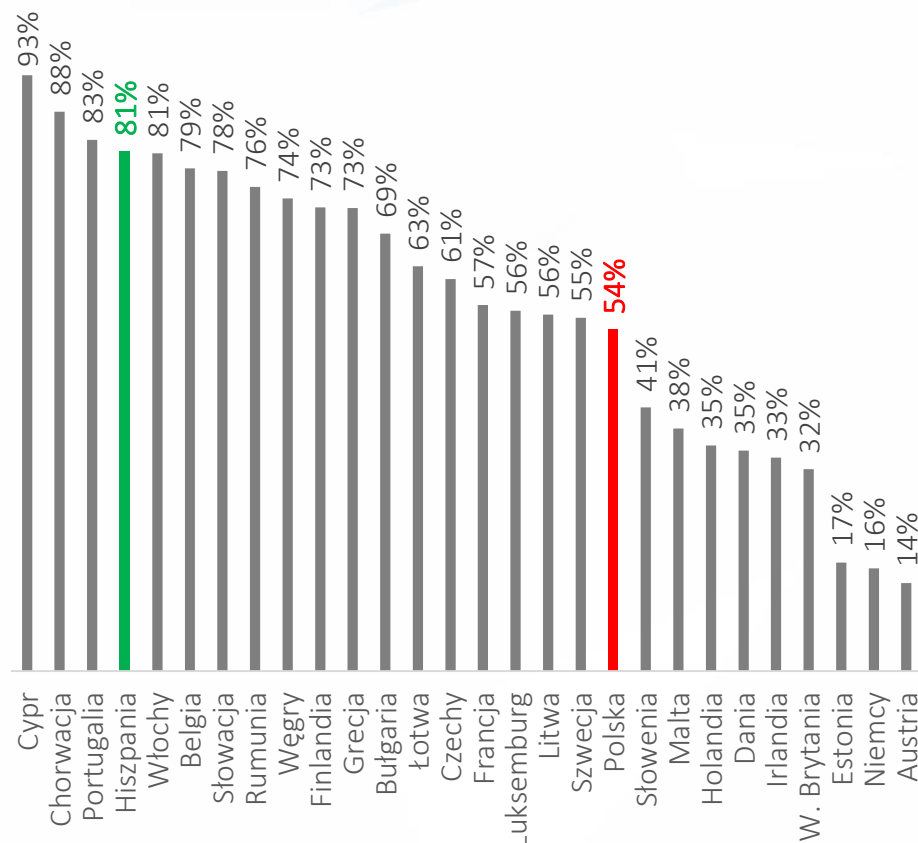
Umowy na czas nieokreślony a Indeks Elastyczności Zatrudnienia w UE w 2018 roku

% pracowników (15+, bez przedsiębiorców i pomagających rodzin)



Niedobrowolne zatrudnienie czasowe w UE w 2018 roku

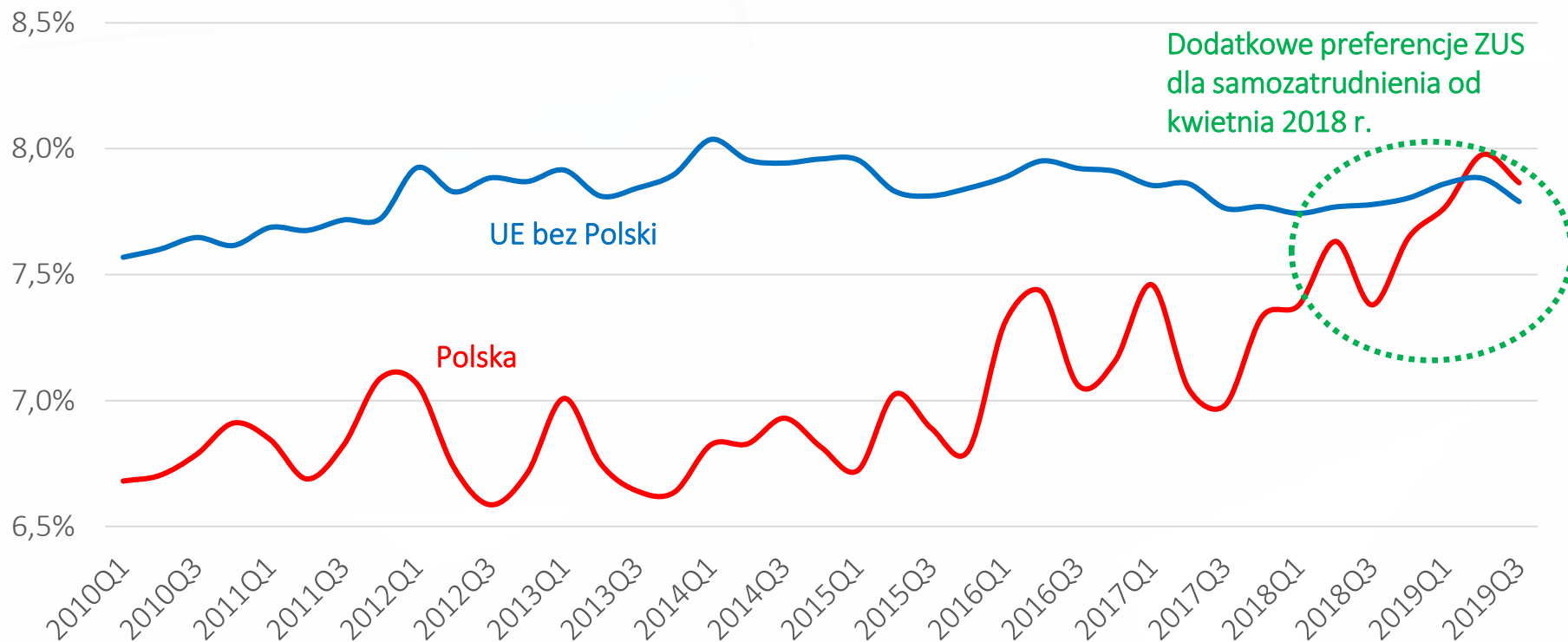
% pracowników czasowych, którzy nie mogli znaleźć innej pracy (20-64 lata)



Rząd PiS usztywnił umowy o pracę na czas określony, jak również umowy zlecenia (godzinowa płaca minimalna), ale jednocześnie niekonsekwentnie zwiększa bodźce do samozatrudnienia. Od wejścia w życie dodatkowych preferencji ZUS dla samozatrudnionych w kwietniu 2018 r. szybko rośnie liczba działalności gospodarczych. W razie znacznego spowolnienia gospodarki może to spowodować ich znaczny wzrost w zatrudnieniu – tak jak to miało miejsce z umowami cywilnoprawnymi 15 lat temu.

Samozatrudnieni jako % pracujących

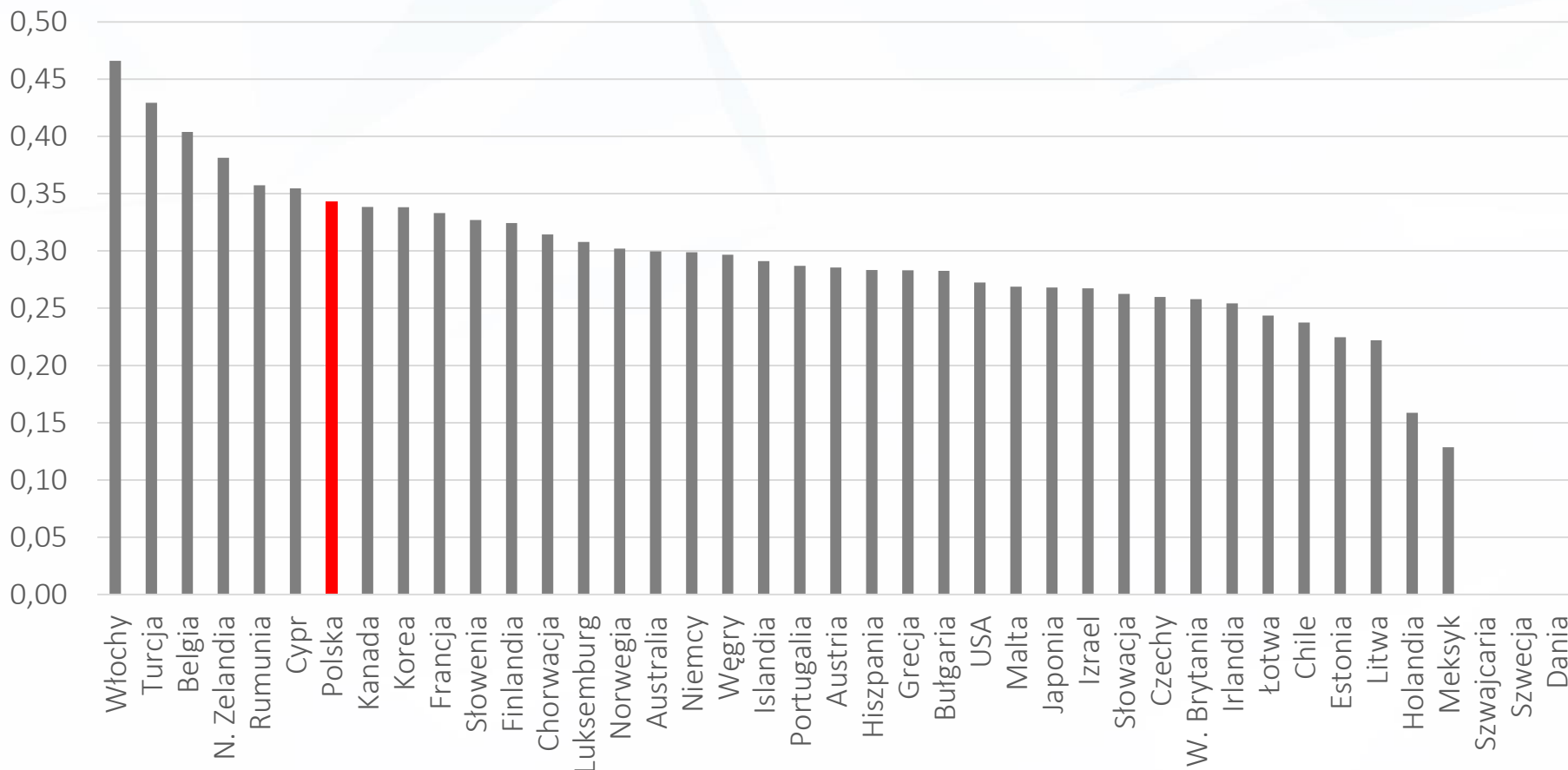
Poza rolnictwem, niezatrudniający pracowników (20-64 lat)



Rząd PiS zapowiedział wzrost płacy minimalnej do 4000 zł w 2024 roku. Jednak już dzisiaj płaca minimalna w Polsce jest relatywnie wysoka na tle produktywności.

Płaca minimalna w stosunku do produktywności w UE i OECD w 2019 roku

Produktywność jako stosunek PNB per capita do % populacji w wieku produkcyjnym

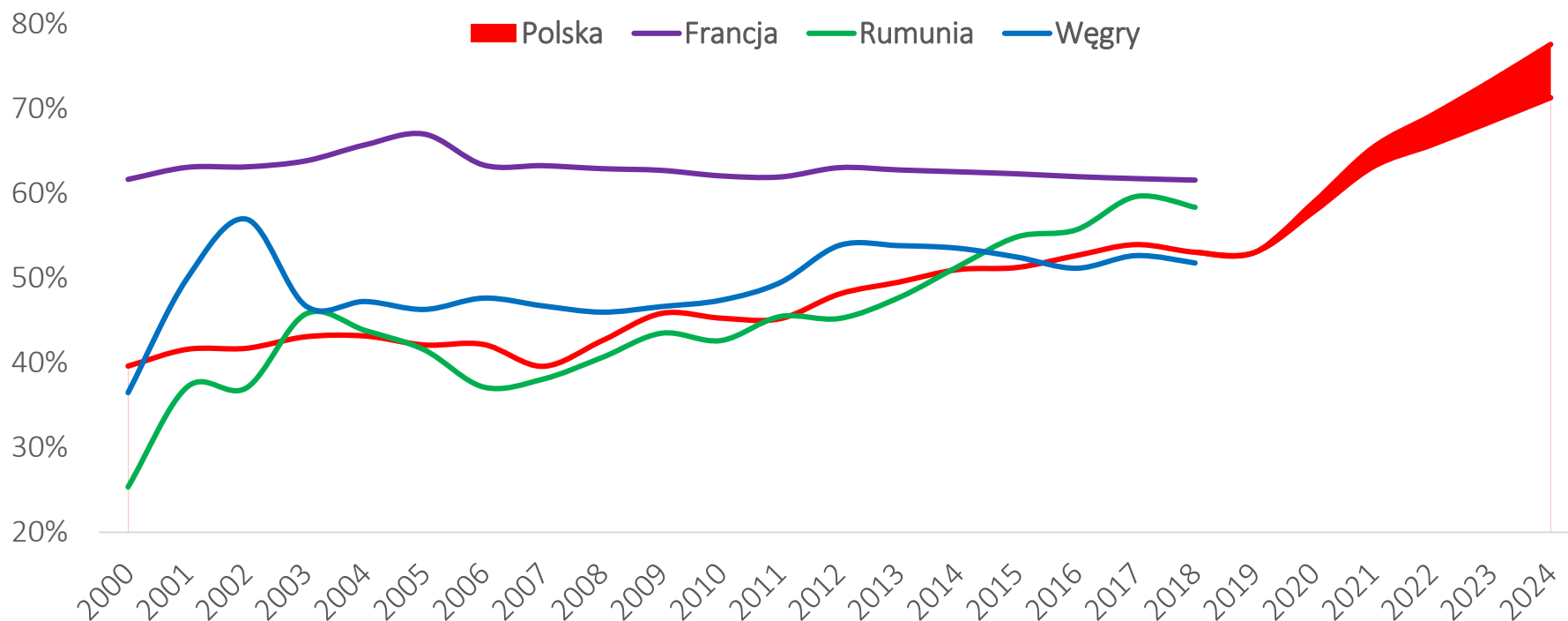


Niektóre kraje różnicują płace minimalne – metodologia Doing Business bierze pod uwagę 19-latkę z 1 rokiem doświadczenia pracującego w handlu detalicznym jako kasjer.

Przy 4000 zł w 2024 roku płaca minimalna wzrośnie, w zależności od tempa wzrostu płac, z dzisiejszych 50-55% mediany do 70-80%. Mediana to płaca środkowego pracownika – połowa pracujących zarabia więcej, a połowa mniej. Co prawda, dotychczasowe duże podwyżki płacy minimalnej naszym regionie nie przekładały się na znaczące wzrosty ogólnej stopy bezrobocia. Stanowiły one jednak wzrosty z poziomu 30-kilku, 40-kilku % mediany do ok. 55%. To dwa jakościowo inne zjawiska.

Płaca minimalna jako % mediany płac

Prognoza w wariacie prognozy rządowej i wzrostu 4% rocznie

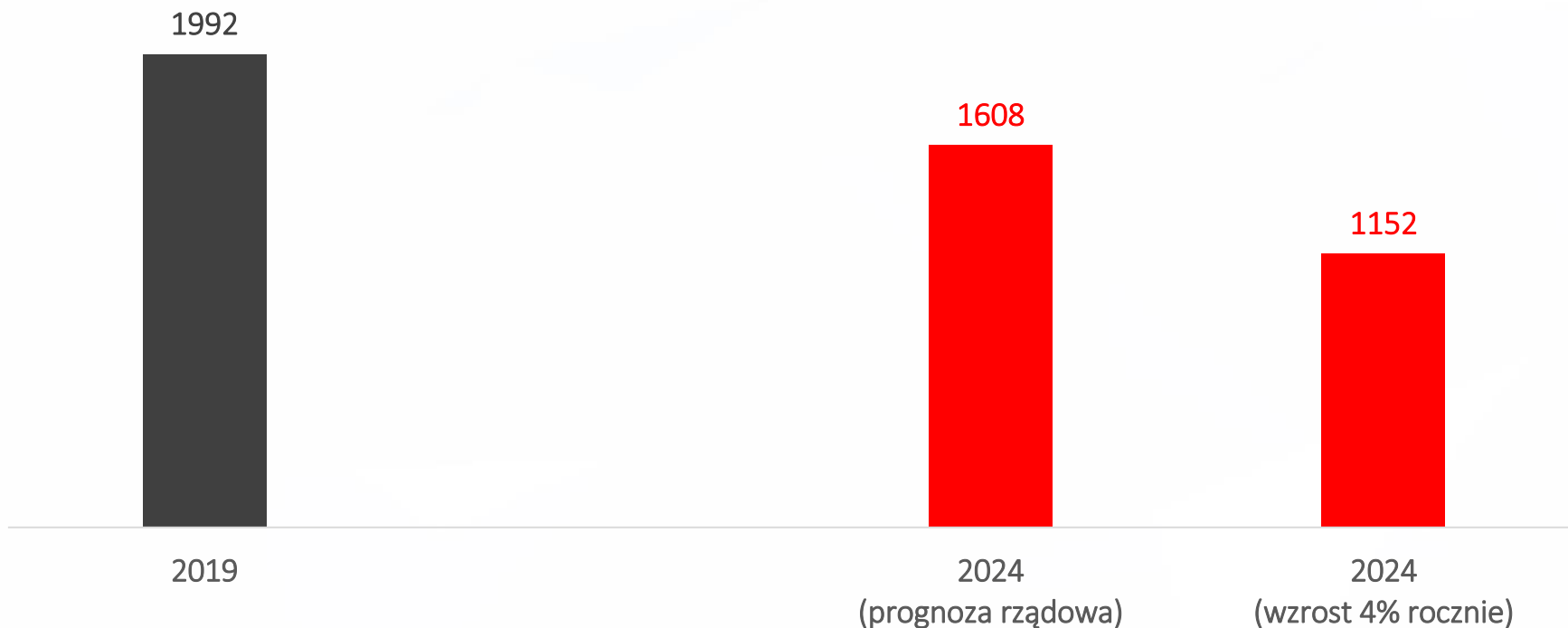


Rumunia i Węgry to dwa inne kraje naszego regionu, które szybko podniosły płacę minimalną. Francja ma najwyższą płacę minimalną w UE.

Płaca minimalna, rosnąc do 4000 zł, znajdzie się w 2024 roku na wyższym poziomie niż możliwa na dziś prognoza wzrostu płac 20-30% najmniej zarabiających. Taki wstrząs prawdopodobnie będzie musiał zostać częściowo skompensowany wzrostem ogólnej stopy bezrobocia, jak również wypychaniem na nietypowe formy zatrudnienia i rozrostem szarej strefy. Płace dolnej połowy pracujących ulegną znacznemu spłaszczeniu. Obecnie różnica pomiędzy płacą minimalną a medianą płac wynosi 1992 zł, zatem połowa pracujących zarabia płace z przedziału od 2250 do 4242 zł. Biorąc pod uwagę różne scenariusze wzrostu mediany, różnice w tej grupie bardzo się zmniejszą, do 1152-1608 zł, gdzie połowa pracujących będzie zarabiać od 4000 do 5152-5608 zł.

Jaka jest rozpiętość pomiędzy płacą minimalną a medianą płac?

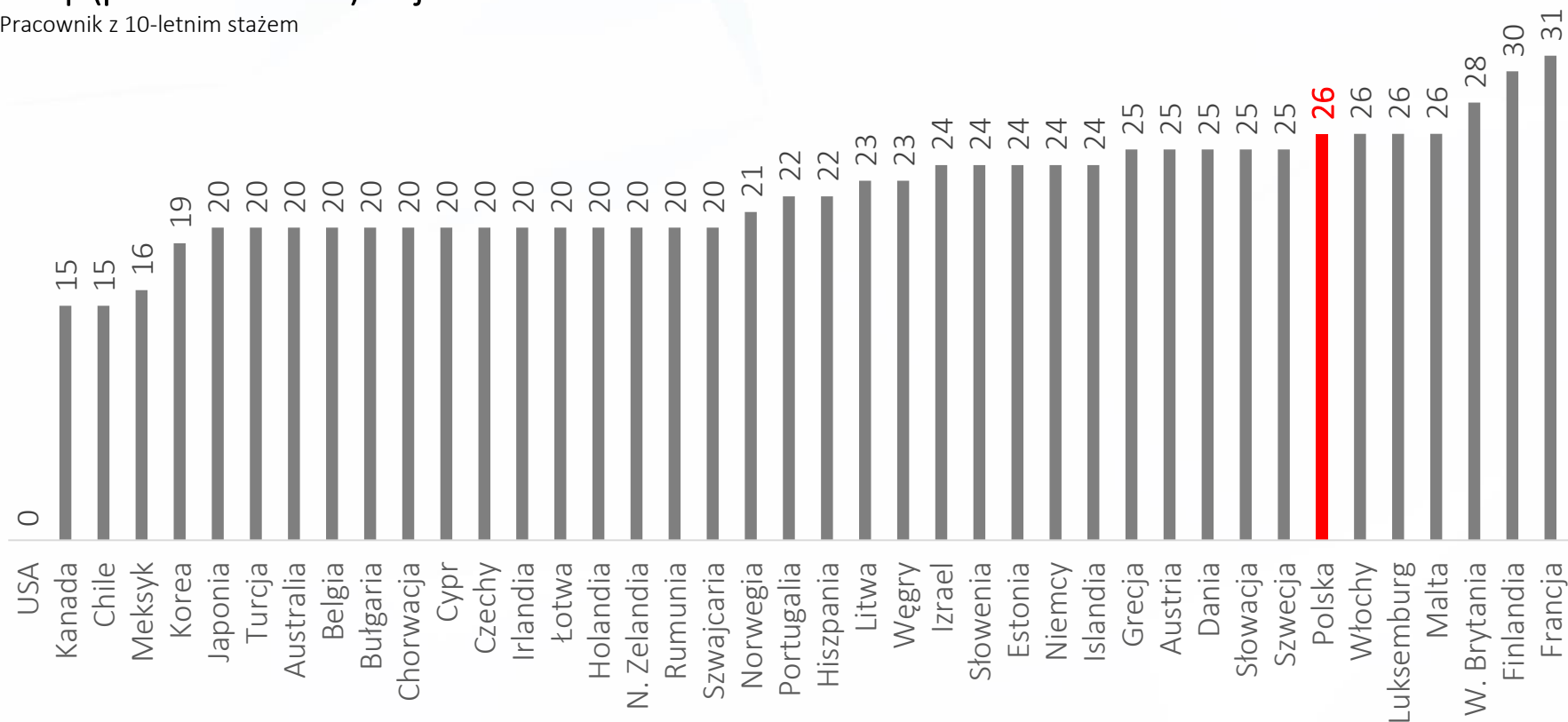
PLN



W ostatnich dniach pojawiają się propozycje podniesienia minimalnej liczby dni urlopu do 35 dni dla wszystkich pracowników albo do 32 dni dla starszych pracowników. W obu wariantach mielibyśmy najdłuższe urlopy wśród krajów UE i OECD, a w praktyce na świecie. To zły pomysł. Po pierwsze, im mniej będziemy pracować, tym wolniej będziemy doganiać poziom życia Europy Zachodniej. Po drugie, taka zmiana będzie dodatkowo wypychać pracowników na umowy cywilnoprawne i samozatrudnienie, na których minimalne urlopy nie obowiązują.

Urlop (płatne minimum) krajach UE i OECD w 2019 roku

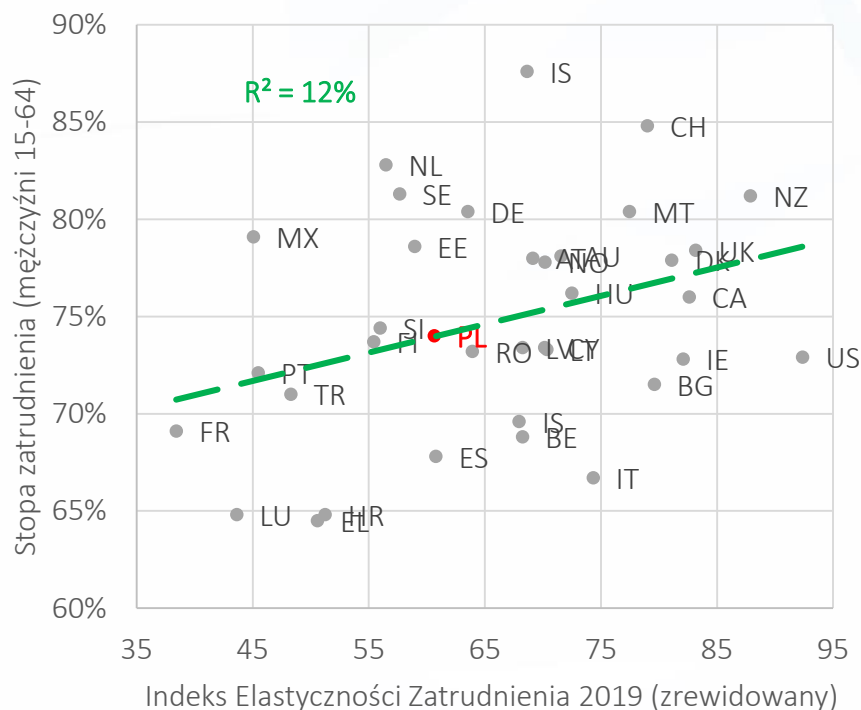
Pracownik z 10-letnim stażem



Sztywne regulacje pracy ograniczają zatrudnienie wśród cudzoziemców trzykrotnie silniej niż wśród krajowych pracowników. Jeżeli chcemy szybciej się bogacić dzięki pracownikom z zagranicy, to nie powinniśmy szkodzić ich szansom na rynku – szczególnie że większość z nich nie posiada prawa stałego pobytu ani obywatelstwa, zatem na razie nie czuje się silnie związana z Polską.

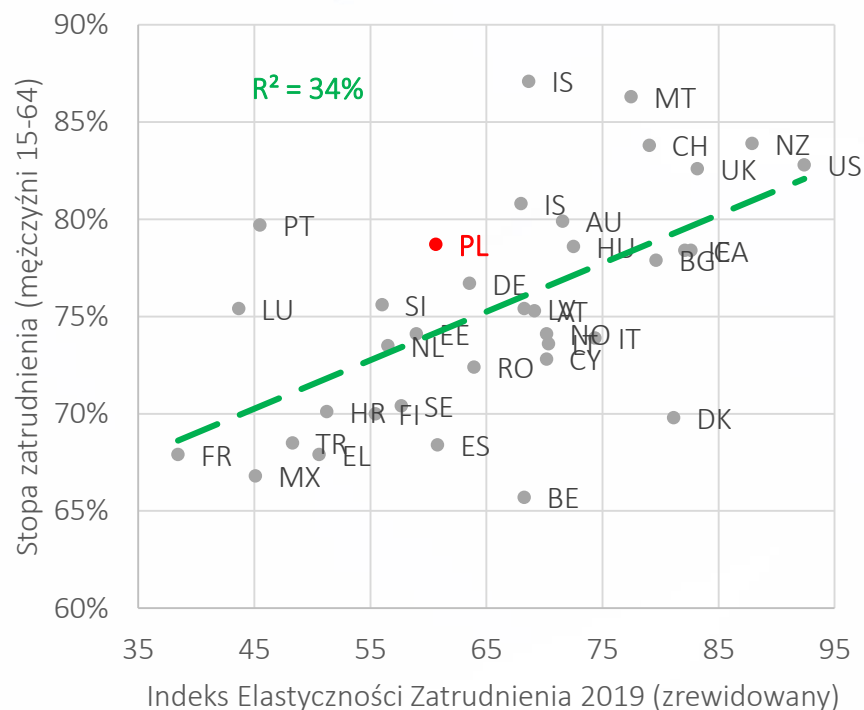
Stopy zatrudnienia pracowników krajowych a Indeks Elastyczności Zatrudnienia w UE i OECD w 2018 roku

Mężczyźni urodzeni w kraju, w wieku 15-64



Stopy zatrudnienia pracowników zagranicznych a Indeks Elastyczności Zatrudnienia w UE i OECD w 2018 roku

Mężczyźni urodzeni za granicą, w wieku 15-64

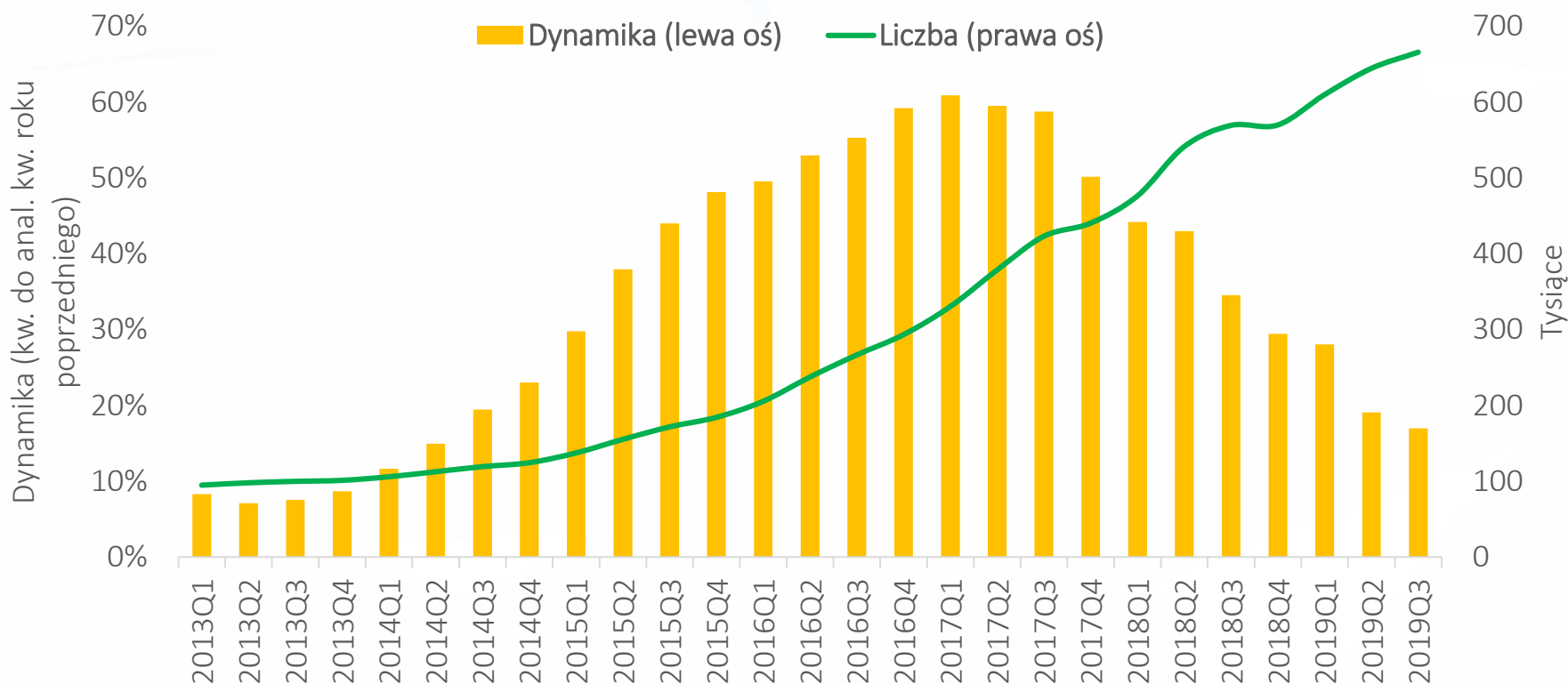


36 krajów UE i OECD. Wykluczone Czechy (61% zagranicznych to Słowacy) i Słowacja (74% zagranicznych to Czesi). Brak danych dla Chile, Korei i Japonii. Dane zatrudnienia Eurostatu uzupełnione danymi OECD dla Australii, Kanady, Izraela, Meksyku, Nowej Zelandii i USA. Mężczyźni, ponieważ wśród imigrantów z krajów biednych kobiety mają często znacznie niższe stopy zatrudnienia.

Od 3 lat wzrost liczby cudzoziemców ubezpieczonych w ZUS, a więc prawdopodobnie także i napływ zagranicznych pracowników w ogóle, zwalnia. Szybki wzrost płacy minimalnej, w połączeniu z osłabieniem koniunktury, mogą odwrócić ich napływ – jak to się zdarza, kiedy migracja ma charakter „wahadłowy”, czyli cudzoziemcy nie mają prawa stałego pobytu, ale są zmuszeni regularnie, co jakiś czas, przekraczać granicę z powrotem. Nie można mieć pewności, czy wracając wróciliby do Polski, czy może pojechaliby za wyższymi płacami dalej na Zachód.

Pracownicy zza granicy ubezpieczeni w ZUS

Dynamika i liczba



Rafał Trzeciakowski

Ekonomista

rafal.trzeciakowski@for.org.pl

Forum Obywatelskiego Rozwoju (FOR)