

Katarzyna Michalska
Wiktor Wojciechowski

Warszawa, 15 lipca 2011 r.

DLACZEGO RYNEK PRACY W HISZPANII NIE DZIAŁA?

Synteza

- *W latach 2008-2009 gospodarka Hiszpanii skurczyła się o ok. 5 proc. PKB, podobnie jak przeciętnie gospodarki wszystkich krajów strefy euro. Mimo to, w latach 2008-2010 liczba pracujących zmniejszyła się tam o 2 mln osób, stopa bezrobocia wzrosła z 9 do ponad 20 proc. i obecnie dwukrotnie przewyższa średnią w strefie euro. Redukcja zatrudnienia w Hiszpanii w tym okresie odpowiada aż za $\frac{3}{4}$ całkowitego wzrostu liczby bezrobotnych w całej strefie euro.*
- *W latach 2002-2007 realne ceny mieszkań w tym kraju wzrosły o 60 proc., dwukrotnie więcej niż np. w Stanach Zjednoczonych, z kolei w latach 2008-2010 spadły o 15 proc. Skutkiem załamania cen mieszkań w latach 2008 -2010 była redukcja zatrudnienia w budownictwie aż o 45 proc., czyli o ponad 1 mln osób. Co druga osoba, która w tych latach straciła pracę w Hiszpanii była wcześniej zatrudniona w budownictwie.*
- *Jedną z przyczyn ponadprzeciętnie wysokiego wzrostu bezrobocia w Hiszpanii był trwały wstrząs w postaci pęknięcia bańki cenowej na rynku nieruchomości, a nie przejściowe załamanie eksportu, jak miało to miejsce np. w Niemczech.*
- *Do spadku zatrudnienia w Hiszpanii przyczyniło się także silne spowolnienie przemysłu, wynikające z jego niskiej konkurencyjności. W latach 2005-2007 w hiszpańskim przetwórstwie przemysłowym jednostkowe koszty pracy wzrosły o blisko 10 proc., co po Grecji było najwyższym wzrostem wśród wszystkich krajów strefy euro. Dla porównania, w analogicznym okresie jednostkowe koszty pracy w Niemczech spadły o 4 proc., a w Irlandii o 11 proc.*
- *Do silnego wzrostu bezrobocia w Hiszpanii przyczyniła się niska elastyczność płac w tamtejszej gospodarce, której źródłem są czynniki instytucjonalne blokujące prawidłowe funkcjonowanie rynku pracy. Najbardziej szkodliwe z nich to sektorowy system negocjacji płacowych sprzyjający wysokiej presji płacowej oraz wysokie odprawy dla pracowników zatrudnionych na stałe w porównaniu do pracowników czasowych.*
- *Wysokie bezrobocie zmusiło jednak rząd do rozpoczęcia reform rynku pracy. W 2010 roku parlament przyjął pakiet reform, w wyniku których m.in. zwiększono możliwość odstępowania przez przedsiębiorstwa od zbiorowych układów płacowych, ustalanych na szczeblu branżowym lub regionalnym oraz rozszerzono i doprecyzowano warunki, w których przedsiębiorstwo może zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych.*

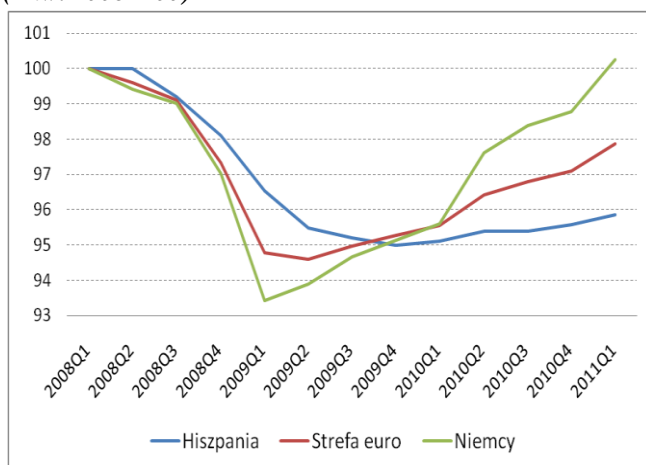
1. Ostatni wzrost bezrobocia w strefie euro ma swoje źródła w Hiszpanii

Mimo, że w ostatnim kryzysie gospodarka Hiszpanii skurczyła się o 5 proc. PKB, podobnie jak przeciętnie gospodarki wszystkich krajów strefy euro ...

...to doświadczyła znacznie większego wzrostu bezrobocia.

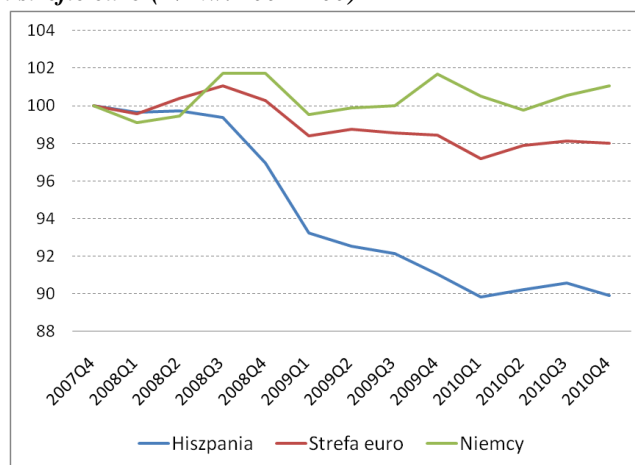
W latach 2008-2009 gospodarka Hiszpanii skurczyła się o ok. 5 proc. PKB, podobnie jak przeciętnie gospodarki wszystkich krajów strefy euro (Wykres 1). Mimo to, wpływ tej recesji dla rynek pracy w Hiszpanii był znacznie większy niż w pozostałych krajach Europy Zachodniej (Wykres 2). W latach 2008-2010 liczba pracujących w Hiszpanii zmniejszyła się o 2 mln osób, stopa bezrobocia wzrosła z 9 do ponad 20 proc. i obecnie dwukrotnie przewyższa średnią w strefie euro. Redukcja zatrudnienia w Hiszpanii w tym okresie odpowiada aż za 3/4 całkowitego wzrostu liczby bezrobotnych w całej strefie euro. Powyższe dane prowadzą do prostego pytania: dlaczego ostatni kryzys spowodował w Hiszpanii tak silny wzrost bezrobocia i co zrobić, aby je znacząco i trwale obniżyć.

Wykres 1. PKB w Hiszpanii, Niemczech i strefie euro (I kw. 2008=100)



Źródło: Eurostat.

Wykres 2. Liczba pracujących w Hiszpanii, Niemczech i strefie euro (IV kw. 2007=100)



Źródło: Eurostat.

Większość międzynarodowych różnic w poziomie bezrobocia wyjaśniają czynniki instytucjonalne oraz siła i charakter wstrząsu, który wywołuje spowolnienie lub recesję.

Doświadczenia wielu krajów i liczne badania porównawcze wskazują, że większość międzynarodowych różnic w poziomie bezrobocia strukturalnego i poziomu zatrudnienia wyjaśniają czynniki instytucjonalne warunkujące elastyczność funkcjonowania rynku pracy oraz siła i charakter wstrząsów, których doświadczają poszczególne gospodarki (np. Blanchard, Wolfers, 2000). Wspomniane czynniki instytucjonalne to wszelkie regulacje prawne, które określają siłę bodźców przedsiębiorców do tworzenia nowych miejsc pracy (m.in. poziom klina podatkowego, stopień prawnej ochrony zatrudnienia, system negocjacji płacowych) oraz osób zdolnych do pracy do podejmowania zatrudnienia (głównie dostępność, wysokość i okres pobierania zasiłków dla bezrobotnych lub innych świadczeń socjalnych). Analiza ostatnich zmian na hiszpańskim rynku pracy pokazuje, że wnioski z tych badań wciąż pozostają aktualne: wysoki wzrost bezrobocia w Hiszpanii wynika z charakteru wstrząsu, jakiego doświadczył ten kraj po 2007 r. oraz z kształtu instytucji rynku pracy, które znacząco hamują wzrost zatrudnienia.

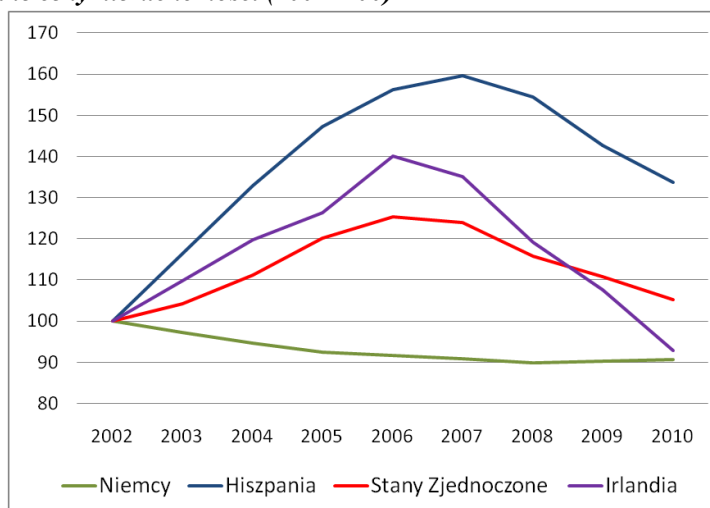
2. *Wpływ wstrząsów na rynek pracy w Hiszpanii*

Pęknięcie bańki spekulacyjnej na rynku nieruchomości spowodowało trwałą spadek cen mieszkań...

... a w efekcie także trwałą redukcję zatrudnienia w budownictwie.

Impulsem, który rozpoczął masowe zwolnienia w Hiszpanii w 2008 r. było pęknięcie bańki cenowej na rynku nieruchomości. W latach 2002-2007 realne ceny mieszkań w tym kraju wzrosły o 60 proc., dwukrotnie więcej niż np. w Stanach Zjednoczonych, z kolei w latach 2008-2010 spadły o 15 proc. (Wykres 3). Głównymi przyczynami powstania bańki na rynku nieruchomości była ekspansja kredytowa stymulowana przez relatywnie niskie – biorąc pod uwagę tempo rozwoju gospodarczego Hiszpanii - stopy procentowe EBC oraz rządowy program dopłat do rat dla osób zaciągających kredyty hipoteczne. Skutkiem załamania cen mieszkań w latach 2008 -2010 była redukcja zatrudnienia w budownictwie aż o 45 proc., czyli o ponad 1 mln osób. Co druga osoba, która w tych latach straciła pracę w Hiszpanii była wcześniej zatrudniona w budownictwie.

Wykres 3. *Realne ceny nieruchomości (2002=100)*



Źródło: OECD.

Ożywienie gospodarcze i poprawa sytuacji na rynku pracy następują zazwyczaj ze znacznie większym opóźnieniem po recesjach wywołanych pęknięciem baniek spekulacyjnych na rynku aktywów niż po recesjach wynikających z załamania eksportu.

Duży wpływ na ponadprzeciętnie wysoki wzrost bezrobocia w Hiszpanii w latach 2008-2010 w porównaniu do pozostałych państw strefy euro miało to, że głównym źródłem recesji w hiszpańskiej gospodarce było pęknięcie bańki cenowej na rynku nieruchomości, a nie np. załamanie eksportu (jak miało to miejsce np. w Niemczech). Znaczący i trwały spadek cen mieszkań wymusił silną redukcję zatrudnienia w budownictwie. Sposobem na uniknięcie bezrobocia dla osób, które utraciły pracę w tym sektorze nie była poprawa koniunktury na rynku nieruchomości, na którą nie można było szybko liczyć, ale znalezienie pracy w innych sektorach gospodarki. Zmiana miejsca pracy zazwyczaj wymaga od zwolnionego pracownika nie tylko zdobycia nowych kwalifikacji, ale także znalezienia pracodawcy skłonnego go zatrudnić. Jest to szczególnie trudne w gospodarkach, które cechuje niska elastyczność prawa pracy. Jest to jedna z przyczyn, dla których ożywienie gospodarcze i poprawa sytuacji na rynku pracy

następuje zazwyczaj ze znacznie większym opóźnieniem po recesjach wywołanych pęknięciem baniek spekulacyjnych na rynku aktywów niż po recesjach wynikających z załamania eksportu (IMF, 2010). Te różnice w reakcji gospodarek na kryzysy wywołane różnymi przyczynami dobrze pokazuje analiza przebiegu ostatniej recesji w Hiszpanii i w Niemczech. W latach 2008-2009 w obu tych krajach PKB skurczył się realnie o ok. 5 proc., przy czym głównym źródłem recesji w Niemczech było załamanie globalnego popytu na dobra eksportowe (głównie o charakterze inwestycyjnym), a w Hiszpanii - spadek popytu wewnętrznego związany z krachem na rynku nieruchomości. O ile jednak Niemcy zaczęli odnotowywać wzrost gospodarczy już po roku, to ożywienie w Hiszpanii zaczęło się dopiero po 2 latach i - jak dotąd - jest ono znacznie wolniejsze niż w Niemczech. Co więcej, w latach 2008-2010 liczba pracujących w Niemczech wzrosła o 1,1 proc., z kolei w Hiszpanii spadła aż o 10 proc.

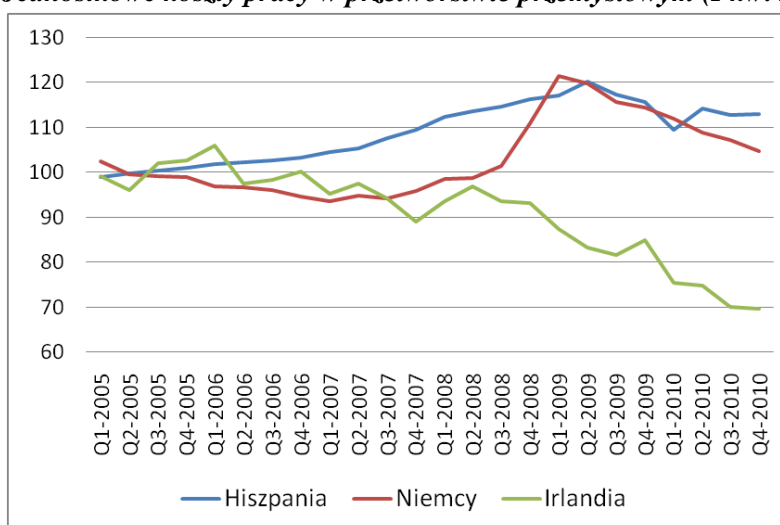
Znalezienie nowej pracy jest szczególnie trudne w krajach cechujących się niską elastycznością prawa pracy.

Ważną przyczyną wzrostu bezrobocia był silny i trwały spadek popytu na dobra przemysłowe...

... co wynikało z niskiej konkurencyjności cenowej.

Oprócz załamania w sektorze budowlanym, istotną przyczyną wzrostu liczby bezrobotnych w Hiszpanii był również silny i - co najważniejsze - trwały spadek popytu na wytwarzane dobra przemysłowe. W latach 2008-2009 wartość dodana w przetwórstwie przemysłowym spadła w Hiszpanii o 16 proc., niemal identycznie jak przeciętnie w całej strefie euro. W przeciwieństwie jednak do wielu innych gospodarek strefy euro, po okresie załamania Hiszpania nie odnotowała silnego ożywienia popytu w przetwórstwie przemysłowym. W 2010 r. wartość dodana w hiszpańskim przemyśle wzrosła zaledwie o 1,5 proc., wobec 7 proc. wzrostu przeciętnie w krajach strefy euro. Jedną z najistotniejszych przyczyn stagnacji w hiszpańskim przemyśle była i jest jego niska konkurencyjność cenowa oraz brak możliwości jej szybkiej poprawy dzięki dewaluacji własnej waluty.

Wykres 4. Jednostkowe koszty pracy w przetwórstwie przemysłowym (I kw. 2005=100).



Źródło: Eurostat

Niska konkurencyjność hiszpańskiego przemysłu wynika ze wysokich jednostkowych kosztów pracy, czyli zbyt szybkiego wzrostu kosztów pracy w stosunku do wzrostu jej wydajności.

Hiszpania traciła swoją międzynarodową konkurencyjność cenową już w latach poprzedzających kryzys. Główną przyczyną tego zjawiska był zbyt szybki wzrost kosztów pracy w stosunku do osiągniętej poprawy wydajności. Przykładowo, w latach 2005-2007 w przetwórstwie przemysłowym w Hiszpanii jednostkowe koszty pracy wzrosły o blisko 10 proc., co po Grecji było najwyższym wzrostem wśród wszystkich krajów strefy euro. Dla porównania, w analogicznym okresie jednostkowe koszty pracy w Niemczech spadły o 4 proc., a w Irlandii o 11 proc. Wzrost jednostkowych kosztów pracy w Hiszpanii został zahamowany dopiero w 2009 r., jednak stało się to głównie w wyniku silnej redukcji zatrudnienia, a nie ograniczenia dynamiki kosztów pracy.

3. *Wpływ instytucji na rynek pracy w Hiszpanii*

Kolejną przyczyną wzrostu bezrobocia była niska elastyczność wynagrodzeń, wynikająca z ...

Znacząca redukcja liczby pracujących w Hiszpanii w reakcji na kryzys była skutkiem niskiej elastyczności wynagrodzeń względem zmian aktywności gospodarczej. Zamiast hamować dynamikę płac, większość przedsiębiorstw w Hiszpanii najczęściej zwalnia dotychczas zatrudnianych pracowników. Przyczynami tej niskiej elastyczności płac są szkodliwe instytucje rynku pracy:

...sektorowego i regionalnego systemu negocjacji płacowych,...

- Po pierwsze, system negocjacji płacowych w Hiszpanii sprzyja utrzymaniu się wysokiej presji płacowej niezależnie od stanu koniunktury. Poziom płac jest ustalany głównie na szczeblu poszczególnych sektorów lub regionów. W przeciwieństwie do wielu państw rozwiniętych – szczególnie skandynawskich – negocjacje te nie są koordynowane na szczeblu ogólnokrajowym. W Hiszpanii tylko 10 proc. pracowników ustala wynagrodzenia na poziomie swoich przedsiębiorstw. Płace pozostałych 90 proc. pracowników są negocjowane na poziomie sektorów lub regionów. Wynik tych negocjacji jest wiążący dla wszystkich pracowników, nawet wówczas gdy nie są oni w nich bezpośrednio reprezentowani. Co więcej, negocjacje dotyczące dynamiki wynagrodzeń są prowadzone nie częściej niż raz na dwa lata, a w efekcie, płace dostosowują się do zmian inflacji i aktywności gospodarczej z bardzo dużym opóźnieniem (Du Caju i in., 2008). To z kolei skutkuje tym, że całkowite koszty pracy w Hiszpanii są wysokie w porównaniu do wydajności pracy wielu pracowników, zwłaszcza tych o niskich kwalifikacjach zawodowych oraz osób mieszkających w regionach słabiej rozwiniętych gospodarczo, gdzie wydajność pracy jest znacznie niższa od średniej dla całej gospodarki. Liczne badania międzynarodowe potwierdzają, że sektorowy system negocjacji płacowych w największym stopniu sprzyja wysokiej presji płacowej, która z kolei hamuje powstawanie nowych miejsc pracy (np. Bassanini, Duval, 2006).

*...restrykcyjnych
regulacji dotyczących
zwalniania
pracowników oraz...*

- Po drugie, regulacje dotyczące zwalniania pracowników w Hiszpanii należą do jednych z najbardziej restrykcyjnych wśród wszystkich krajów rozwiniętych, a w efekcie zwalnianie etatowych pracowników jest tam bardzo kosztowne. Wysokość odpraw dla osób zatrudnionych na stałe zależy od przyczyn zwolnienia. Gdy pracodawca chce zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych lub jego nieodpowiednich kompetencji, wysokość odprawy wynosi 20 dni za każdy rok pracy, nie więcej jednak niż równowartość rocznej pensji. W pozostałych przypadkach – uznawanych za „niesłuszne zwolnienie” - wysokość odpraw wynosi nawet 45 dni za każdy przepracowany rok, co stanowi równowartość aż 3,5 rocznego wynagrodzenia. Niższe odprawy – w wymiarze 33 dni za każdy przepracowany rok – przysługują pracownikom do 30 roku życia oraz osobom, które były bezrobotne przed podjęciem pracy przez co najmniej 6 miesięcy. Koszty odpraw wypłacanych pracownikom w Hiszpanii są zdecydowanie wyższe niż w innych krajach UE-15, gdzie średnio wynoszą one 7 dni za każdy rok pracy, gdy zwolnienie wynika z przyczyn ekonomicznych oraz ok. 21 dni w pozostałych przypadkach (Jaumotte, 2011). W praktyce, sądy pracy w Hiszpanii najczęściej stają po stronie pracowników i nawet gdy przyczyną zwolnienia były względy ekonomiczne, to w niemal 90 proc. przypadków sądy uznają ich zwolnienie za „niesłuszne”. Chcąc uniknąć dodatkowych kosztów procesowych, większość pracodawców od razu wypłaca zwalnianym pracownikom wyższe odprawy. Bardzo restrykcyjna ochrona pracowników zatrudnionych na stałe trwale ogranicza popyt na pracę w Hiszpanii, nawet w okresach ożywienia gospodarczego. Pracodawcy boją się przyjmować nowych pracowników, bo wiedzą, że w przypadku osłabienia koniunktury będą musieli ponieść znaczące koszty odpraw.

*...wysokiego udziału
pracowników
zatrudnionych na czas
określony.*

- Po trzecie, wysokie koszty zwalniania osób ze stałymi umowami o pracę są główną przyczyną wysokiego udziału pracowników zatrudnionych na czas określony. W 2008 r. niemal co trzeci pracownik w Hiszpanii był zatrudniony na podstawie umowy czasowej, wobec przeciętnie tylko 12 proc. w krajach OECD. Umowy te stały się bardzo popularne w Hiszpanii na początku lat 80., kiedy w następstwie częściowej liberalizacji kodeksu pracy znacząco zmniejszono koszty odpraw dla pracowników czasowych. Związki zawodowe nie zgodziły się jednak na analogiczne zmiany w odniesieniu do umów stałych. W latach 80. odsetek pracowników z czasowymi umowami o pracę wzrósł z 15 do blisko 35 proc. i utrzymał się na tym poziomie do 2007 r. W latach 2008-2010 odsetek pracowników zatrudnionych na czas określony obniżył się do ok. 25%. Spadek ten wynikał z tego, że dla przedsiębiorstw, które musiały ograniczyć zatrudnienie, zwolnienie pracowników czasowych było tańszym rozwiązaniem niż zwalnianie stałych pracowników. Dodatkowo,

ostatnia recesja w Hiszpanii dotknęła w szczególności te sektory, w których tradycyjnie pracowało wiele osób zatrudnionych na czas określony (np. budownictwo). W latach 2008-2010 aż 80 proc. osób, które straciły pracę było wcześniej zatrudnionych na podstawie umów na czas określony. Większość z nich pracowała w budownictwie, przetwórstwie przemysłowym oraz handlu.

Różnice w stopniu ochrony pracowników czasowych i stałych powodują dużą rotację pracowników czasowych oraz...

... trudności w uzyskaniu stałej umowy o pracę.

Znaczące różnice w stopniu ochrony przed zwolnieniem pracowników stałych i czasowych powoduje dużą rotację pracowników czasowych i jest jedną z przyczyn, dla których pracodawcy niechętnie inwestują w podnoszenie ich kwalifikacji. Ponadto, różnice te powodują, że pracownikom czasowym w Hiszpanii bardzo trudno jest uzyskać stałą umowę o pracę. Przeciętnie tylko 20 proc. młodych Hiszpanów, którzy podejmują pracę czasową przekształca formę zatrudnienia na stałą umowę o pracę, w porównaniu do np. ponad 50 proc. w Wielkiej Brytanii, gdzie ochrona przed zwolnieniem pracowników ze stałymi umowami o pracę jest znacznie mniejsza (Scarpetta i in., 2010).

4. Wysokie bezrobocie zmusiło jednak rząd do rozpoczęcia reform rynku pracy

Wysokie bezrobocie spowodowało wzrost deficytu sektora finansów publicznych

... i zmusił rząd i parlament do podjęcia reform rynku pracy.

W latach 2007-2010 wpływy z podatków dochodowych, w dużej mierze zależne od liczby pracujących, spadły z 12,9 do 9,4 proc. PKB, a wydatki na transfery socjalne, głównie zasiłki dla bezrobotnych, wzrosły z 14,1 do 18,1 proc. PKB. Powyższe dane pokazują, że zapaść na rynku pracy była główną przyczyną deficytu sektora finansów publicznych w Hiszpanii. O ile jeszcze w 2007 r. kraj ten notował nadwyżkę w finansach publicznych w wysokości 1,9 proc. PKB, to w 2010 r. w budżecie brakowało aż 9,2 proc. PKB. Znaczący wzrost bezrobocia i wynikający z tego olbrzymi wzrost deficytu finansów publicznych przyczyniły się w Hiszpanii do przełamania oporu polityków przed reformami rynku pracy. We wrześniu 2010 r. hiszpański parlament przyjął zmiany w prawie pracy, które mają na celu trwale zwiększyć odsetek pracujących. Najważniejsze z nich to:

Najważniejsze zmiany przyjęte w 2010 r. to:

...zwiększenie możliwości odstępowania od zbiorowych układów płacowych,...

...rozszerzenie warunków, na których firma może zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych,...

- Zwiększenie możliwości odstępowania przez przedsiębiorstwa od zbiorowych układów płacowych, ustalanych na szczeblu branżowym lub regionalnym oraz zwiększenie elastyczności w ustalaniu czasu pracy w ramach poszczególnych przedsiębiorstw. Powyższe zmiany powinny uelastyczyć system wynagrodzeń, dostosować go do osiągniętej wydajności pracy, a w efekcie pomóc firmom w dostosowywaniu się do negatywnych wstrząsów.
- Rozszerzenie i doprecyzowanie warunków, w których przedsiębiorstwo może zwolnić pracownika z przyczyn ekonomicznych. Ma to ograniczyć sytuacje, w których sądy pracy nakazują wypłatę pracownikom odpraw w wymiarze 45 zamiast 20 dni za każdy przepracowany rok. Dodatkowo, rozszerzono i doprecyzowano warunki, w których przedsiębiorstwo może

zwolnić pracownika z przyczyn innych niż ekonomiczne. W efekcie, częściej niż dotychczas firmy będą mogły wypłacać pracownikom odprawy w wymiarze 33 dni zamiast 45 dni za każdy przepracowany rok.

*...likwidacja odpraw
a na ich miejsce
stworzenie
indywidualnych kont
w specjalnym
funduszu
inwestycyjnym oraz...*

- Likwidacja odpraw oraz utworzenie w ich miejsce od 2012 r. dla każdego pracownika indywidualnego konta w specjalnym funduszu inwestycyjnym, na które pracodawcy będą co roku wpłacać równowartość wynagrodzenia za określoną liczbę dni pracy. Dokładna liczba nie została jeszcze ustalona. Pracownicy będą mogli wypłacić zgromadzoną kwotę w przypadku zwolnienia przez pracodawcę, konieczności zmiany kwalifikacji, zmiany miejsca zamieszkania lub kontynuować gromadzenie środków aż do zakończenia aktywności zawodowej. Wtedy zebrana kwota powiększy ich emeryturę.

*...zwiększenie
wysokości odpraw dla
pracowników
czasowych.*

- Stopniowe zwiększenie do 2015 r. wysokości odpraw dla pracowników czasowych, którzy zostają zwolnieni przed upływem trwania umowy z 8 do 12 dni pracy.

Bez wątpienia uelastyczenie systemu negocjacji płacowych oraz prawa pracy w zakresie wymiaru odpraw dla zwalnianych pracowników powinny przyczynić się wzrostu liczby pracujących, choć określenie skali tego wpływu jest obecnie trudne do oszacowania.

*Najlepszą reformą
systemu negocjacji
płacowych byłaby ich
całkowita
decentralizacja.*

Zmiany w systemie negocjacji płacowych są szczególnie ważnym elementem całej reformy, bo dotychczasowy, sektorowy system ustalania wynagrodzeń był w największym stopniu odpowiedzialny za wysoką presję płacową i niską konkurencyjność cenową hiszpańskiej gospodarki. Biorąc jednak pod uwagę wielkość Hiszpanii, najbardziej pożądana reforma w tym zakresie powinna polegać na całkowitej decentralizacji negocjacji płacowych, czyli na przeniesieniu ich z poziomu branż i regionów bezpośrednio do poszczególnych przedsiębiorstw.

*W wyniku
wprowadzonych
reform tylko częściowo
zmniejszy się skala
dualizmu na rynku
pracy w Hiszpanii.*

Zmiany uelastyczniające prawo pracy są też istotne, ale najprawdopodobniej niewystarczające. Choć niepewność związana z kwalifikacją przyczyn zwolnienia pracowników przez sądy pracy powinna się zmniejszyć, to nie zostanie ona w pełni wyeliminowana. Ponadto, nawet po obniżeniu kosztów odpraw będą one wciąż relatywnie wysokie na tle innych krajów OECD, a poza tym w dalszym ciągu zwolnienie pracowników ze stałymi umowami o pracę będzie bardziej kosztowne niż pracowników czasowych. Skala dualizmu na hiszpańskim rynku pracy może się zatem zmniejszyć, ale nie będzie to prawdopodobnie znaczący spadek.

Wprowadzenie indywidualnych kont zamiast odpraw oraz wzrost wysokości odpraw dla pracowników czasowych będzie miało neutralny lub negatywny wpływ na stopę bezrobocia

Wpływ pozostałych zmian przyjętych przez hiszpański parlament w 2010 r. na wzrost liczby pracujących może być neutralny lub wręcz negatywny. Po pierwsze, wprowadzenie indywidualnych kont na specjalnych funduszach inwestycyjnych, na które pracodawcy mają wpłacać pieniądze na poczet przyszłych odpraw dla zwalnianych pracowników może zwiększyć popyt na pracę wyłącznie wtedy, gdy łączne obciążenia z tego tytułu dla przedsiębiorstw będą niższe niż obecnie. Po drugie, planowane zwiększenie wysokości odpraw dla pracowników czasowych jest przykładem antyreformy. Zamiast usztywniać rozwiązywanie umów czasowych należy znacząco obniżyć koszty rozwiązywania stałych umów o pracę.

Dla trwałego spadku bezrobocia ważne są również takie reformy jak:...

Do osiągnięcia trwałego wzrostu liczby pracujących ważne są również reformy, które zwiększą siłę bodźców bezrobotnych do poszukiwania i podejmowania pracy. Do najważniejszych z nich należą:

...skrócenie okresu pobierania zasiłku dla bezrobotnych czy,...

- Skrócenie maksymalnego okresu pobierania zasiłków przez bezrobotnych z 2 lat do np. jednego roku. Liczne badania międzynarodowe wskazują, że długi czas pobierania zasiłków nie tylko obniża prawdopodobieństwo bezrobotnych do podjęcia pracy, ale także przyczynia się do wzrostu presji płacowej (np. OECD, 2006).

...wzmocnienie indywidualnej pomocy w znalezieniu pracy ze strony urzędów pracy.

- Wzmocnienie pomocy dla bezrobotnych w znalezieniu zatrudnienia ze strony urzędów pracy, które powinny częściej i bardziej dokładnie niż dotychczas współpracować z bezrobotnymi w ustalaniu indywidualnej strategii wychodzenia z bezrobocia.

W ostatnim roku Hiszpania zrobiła krok naprzód w uelastycznianiu swojego rynku pracy, głównie rozluźniając system negocjacji płacowych, który w największym stopniu ograniczał dostosowanie firm do negatywnych wstrząsów gospodarczych oraz obniżając koszty odpraw dla zwalnianych pracowników. Efekty tych reform powinny być szczegółowo monitorowane, w szczególności w zakresie stosowania nowych przepisów przez sądy pracy.

Bibliografia

Bassanini, A., R. Duval, 2006, *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD Economic Department Working Paper, No. 486, OECD, Paris

Blanchard, O., J. Wolfers, 2000, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, Economic Journal, Royal Economic Society, vol. 110 (462)

Du Caju, P., E. Gautier, D. Momferatou, M. Ward-Warmedinger, 2008, *Institutional features of wage bargaining in 23 European countries, the US and Japan*, ECB Working Paper Series, No. 974< ECB, Frankfurt am Main

IMF, 2010, *Cross-Cutting Themes in Employment Experiences during the Crisis*, Strategy, Policy and Review Department

Jaumotte, F., 2011, *The Spanish Labor Market in a Cross-Country Perspective*, IMF Working Paper, No. 11

OECD, 2006, *OECD Employment Outlook*, OECD Publishing, Paris

Scarpetta, S., A. Sonnet, T. Manfredi, 2010, *Rising Youth Unemployment During The Crisis: How to Prevent Negative Long-term Consequences on a Generation?*, OECD Social, Employment and Migration Working Paper, No. 106, OECD, Paris

Wölfl, A., J. S. Mra-Sanguinetti, 2011, *Reforming The Labour Market In Spain*, OECD Economic Department Working Paper, No. 845, OECD, Paris

Fundacja FOR

Al. J.Ch. Szucha 2/4 lok. 20, 00-582 Warszawa

tel. +48 22 427 40 10, fax +48 22 213 37 85

e-mail: info@for.org.pl

www.for.org.pl