

**Izabela Ostoj**

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

# **ZMIANY INSTYTUCJONALNE NA RYNKACH PRACY KRAJÓW UNII EUROPEJSKIEJ W WARUNKACH ŚWIATOWEJ RECESJI**

## **Wprowadzenie**

Od 2008 r. polityka gospodarcza krajów UE była prowadzona pod wpływem skutków światowego kryzysu i późniejszego spowolnienia, które doprowadziły do wzrostu bezrobocia, zwłaszcza długotrwałego oraz bezrobocia wśród osób młodych. Wiele krajów zdecydowało się w tym czasie na korekty lub głębsze reformy instytucji rynku pracy. Były one w tym okresie szczególnie trudne, gdyż musiały uwzględniać potrzebę ożywienia gospodarki i podniesienia jej konkurencyjności, skutki rosnącego bezrobocia i potrzebę zabezpieczenia społecznego osób pozostających bez pracy oraz pogarszającą się kondycję sektora finansów publicznych w większości gospodarek. Zmiany instytucjonalne dotyczyły m.in. prawnej ochrony zatrudnienia, systemu zasiłków dla bezrobotnych i systemu negocjacji zbiorowych. Celem artykułu jest identyfikacja kierunków zmian instytucjonalnych jakie zaszły na rynkach pracy krajów UE po 2008 r. Zostały one przedstawione na tle zmian podstawowych charakterystyk rynków pracy, jakie nastąpiły w omawianym okresie.

## **1. Podstawowe charakterystyki rynku pracy w krajach UE w latach 2008-2012**

Światowy kryzys 2008+ r. zmienił oblicze europejskiego rynku pracy, niwecząc wcześniejsze osiągnięcia wielu krajów w walce z bezrobociem. Zmiany wskaźnika zatrudnienia oraz stopę bezrobocia z uwzględnieniem bezrobocia wśród osób młodych oraz bezrobocia długotrwałego w krajach UE w 2008 r. oraz po czterech latach perturbacji gospodarczych zaprezentowano w tab. 1.

Tabela 1

Wskaźnik zatrudnienia i stopa bezrobocia w krajach UE w latach 2008 i 2012

	Wskaźnik zatrudnienia (15-64 lat)		Stopa bezrobocia ogółem		Stopa bezrobocia wśród osób w wieku < 25 lat		Stopa bezrobocia długotrwałego	
	2008	2012	2008	2012	2008	2012	2008	2012
Austria	72,1	72,5	3,8	4,3	8,0	8,7	0,9	1,1
Belgia	62,4	61,8	7,0	7,6	18,0	19,8	3,3	3,4
Bułgaria	64,0	58,8	5,6	12,3	11,9	28,1	2,9	6,8
Czechy	66,6	66,5*	4,4	7,0	9,9	19,5	2,2	3,0
Niemcy	70,1	72,8	7,5	5,5	10,6	8,1	4,0	2,5
Dania	77,9	72,6	3,4	7,5	8,0	14,1	0,5	2,1
Estonia	69,8	67,1	5,5	10,2	12,1	20,9	1,7	5,5
Hiszpania	64,3	55,4	11,3	25,0	24,6	53,2	2,0	11,1
Finlandia	71,1	69,4	6,4	7,7	16,5	19,0	1,2	1,6
Francja	64,8	63,9	7,8	10,3	19,3	24,6	2,9	4,1
Grecja	61,9	51,3	7,7	24,3	22,1	55,3	3,6	14,4
Węgry	56,7	57,2	7,8	10,9	19,9	28,1	3,6	4,9
Irlandia	67,6	58,8	6,4	14,7	13,3	30,4	1,7	9,1
Włochy	58,7	56,8	6,7	10,7	21,3	35,3	3,1	5,7
Cypr	70,9	64,6	3,7	11,9	9,0	27,8	0,5	3,6
Litwa	64,3	60,1	5,3**	13,3	12,2**	26,4	1,1	6,5
Luksemb.	63,4	65,8	4,9	5,1	17,3	18,0	1,6	1,5
Łotwa	68,6	63,1	8,0	15,1	14,5	28,5	2,1	7,8
Malta	55,3	59,0	6,0	6,4	12,2	14,2	2,5	3,0
Holandia	77,2	75,1	3,1	5,3	6,3	9,5	1,1	1,8
Polska	59,2	59,7*	7,1	10,1	17,2	26,5	2,4	4,1
Portugalia	68,2	61,8	8,5	15,9	20,2	37,7	4,0	7,7
Rumunia	59,0	59,5	5,8	7,0	18,6	22,7	2,4	3,2
Szwecja	74,3	73,8	6,2	8,0	20,2	23,7	0,8	1,5
Słowenia	68,6	64,1	4,4	8,9	10,4	20,6	1,9	4,3
Słowacja	62,3	59,7	9,6	14,0	19,3	34,0	6,7	9,4
W. Brytania	71,5	70,1	5,6	7,9	15,0	21,0	1,4	2,7
UE-27	62,6	65,3	7,1	10,5	15,8	22,8	2,6	4,6

\* przerwa w szeregu czasowym;

\*\* zmiana definicji.

Źródło: Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu> [12.09.2013].

Dane ujawniają skalę, ale też zróżnicowanie skutków kryzysu dla rynków pracy poszczególnych krajów. W ciągu analizowanego okresu wskaźnik zatrudnienia obniżył się we wszystkich krajach, z wyjątkiem Austrii, Niemiec, Luksemburga, Węgier i Rumunii, w największym stopniu w Grecji (o ponad 10 p.p.), w Hiszpanii (o prawie 9 p.p.) i w Irlandii. Istotne spadki odnotowała też Dania, choć tam wskaźnik zatrudnienia pozostał relatywnie wysoki, a także Litwa, Łotwa i Portugalia. Stopa bezrobocia w UE wzrosła do 10,5%, ale jej

wzrost pomiędzy krajami był silnie zróżnicowany<sup>1</sup>. We wszystkich krajach UE, z wyjątkiem Niemiec, stopa bezrobocia w 2012 r. była wyższa niż w 2008 r., przy czym najbardziej wzrosła w Hiszpanii (o 13,7 p.p.), Grecji (o 16,6 p.p.), Irlandii (o 8,3 p.p.), na Cyprze (o 8,2 p.p.) i w Portugalii (o 7,4 p.p.). Znacząco wzrosła też w Bułgarii, na Litwie i na Łotwie. W wyniku światowego kryzysu bezrobocie w krajach UE wróciło na listę najbardziej palących problemów społeczno-gospodarczych. W krajach, w których wzrosło najbardziej, nasilił się jednocześnie problem bezrobocia wśród osób do 25 roku życia. Stopa bezrobocia w tej grupie aktywnych zawodowo wzrosła najbardziej w Czechach, Danii, Estonii, Francji, na Węgrzech, we Włoszech, w Polsce, Słowenii, na Słowacji i w Wielkiej Brytanii. Słaba koniunktura sprzyjała jednocześnie wydłużaniu się okresu pozostawania bez pracy, co skutkowało wzrostem stopy bezrobocia długookresowego. Najwyższą stopę bezrobocia długookresowego w 2012 r. odnotowano w Grecji (14,4%), Hiszpanii (11,1%), na Słowacji (9,4%) i w Irlandii (9,1%). Do krajów, które mimo pogorszenia parametrów rynku pracy nadal dobrze radziły sobie z bezrobociem można zaliczyć: Austrię, Holandię oraz Niemcy. Pogorszenie się sytuacji na rynku pracy w warunkach niesprzyjającej koniunktury stało się bodźcem do przeprowadzenia zmian infrastruktury instytucjonalnej rynku pracy.

## 2. Główne obszary zmian instytucji rynku pracy

Zmiany tzw. obudowy instytucjonalnej rynków pracy krajów UE, przeprowadzone po 2008 r., zostaną przedstawione na kilku płaszczyznach: prawnej ochrony zatrudnienia, systemu zasiłków dla bezrobotnych i negocjacji zbiorowych.

Prawna ochrona zatrudnienia dotyczy warunków zatrudniania i zwalniania pracowników, warunkuje zatem zdolności dostosowawcze przedsiębiorstw do zmian popytu na rynku dóbr. Zmiany jakie zaszły w tym zakresie w krajach UE<sup>2</sup>, mierzone wskaźnikiem prawnej ochrony zatrudnienia OECD (EPL) w przekroju ochrony pracowników stałych (zatrudnionych na czas nieokreślony), pracowników zatrudnionych na podstawie umów terminowych oraz ograniczeń w zakresie zwolnień grupowych, zostały ujęte w tab. 2. Wskaźnik przyjmuje wartości w skali od 0 (najmniej restrykcyjne przepisy) do 6 (najbardziej restrykcyjne przepisy)<sup>3</sup>.

<sup>1</sup> Według OECD kraje, które przed kryzysem zdołały osiągnąć stosunkowo niski poziom strukturalnego bezrobocia uchroniły się przed znacznym jego wzrostem w okresie pogorszenia koniunktury. Por. OECD Employment Outlook 2012. OECD 2012, s. 98.

<sup>2</sup> Z wyjątkiem Malt, Cypru, Bułgarii, Rumunii, Litwy.

<sup>3</sup> Szczegółowa metodologia wskaźnika EPL dostępna na: Calculating of Summary Indicators of EPL strictness: methodology, <http://www.oecd.org> [9.09.2013]. Sposób oceny poszczególnych składowych wskaźnika sprawia, że niektóre, zwłaszcza drobne zmiany prawa chroniącego stosunek pracy, mogą nie spowodować zmiany wskaźnika, zatem jeżeli wskaźnik nie uległ zmianie, nie oznacza to, że w danym kraju nie wprowadzono żadnych zmian.

W analizowanym okresie wskaźnik prawnej ochrony przed zwolnieniami pracowników stałych (EPRC) uległ obniżeniu w Czechach, Estonii, Hiszpanii, Francji, w Grecji, na Węgrzech, we Włoszech, w Portugalii, Słowenii, na Słowacji i w Wielkiej Brytanii<sup>4</sup>. Wzrósł natomiast w Danii, Irlandii i nieznacznie w Holandii. W Portugalii ochrona została zredukowana relatywnie najbardziej.

Tabela 2

Prawna ochrona zatrudnienia (EPL) w krajach UE (2008 i 2013 rok\*)

	Pracowników stałych przed zwolnieniami indywidualnymi i grupowymi** EPRC		Pracowników stałych przed zwolnieniami indywidualnymi** EPR		Pracowników na umowach terminowych** EPT		Przed zwolnieniami grupowymi – dodatkowe restrykcje EPC	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Austria	2,44	2,44	2,12	2,12	2,17	2,17	3,25	3,25
Belgia	2,95	2,95	2,08	2,08	2,42	2,42	5,13	5,13
Czechy	2,75	2,66	3,0	2,87	1,88	2,13	2,13	2,13
Niemcy	2,98	2,98	2,72	2,72	1,54	1,75	3,63	3,63
Dania	2,27	2,32	2,03	2,10	1,79	1,79	2,88	2,88
Estonia	2,33	2,07	2,56	1,74	2,29	3,04	1,75	2,88
Hiszpania	2,66	2,28	2,22	1,95	3,5	3,17	3,75	3,13
Finlandia	2,17	2,17	2,38	2,38	1,88	1,88	1,63	1,63
Francja	2,87	2,82	2,67	2,60	3,75	3,75	3,38	3,38
Grecja	2,85	2,41	2,69	2,97	3,17	2,92	3,25	3,25
Węgry	2,26	2,07	1,82	1,45	1,92	2,00	3,38	3,63
Irlandia	1,98	2,07	1,37	1,50	0,71	1,21	3,5	3,5
Włochy	3,03	2,79	2,6	2,41	2,71	2,71	4,13	3,75
Luksemb.	2,74	2,74	2,28	2,28	3,83	3,83	3,88	3,88
Łotwa	-	2,91	-	2,57	-	1,79	-	3,75
Holandia	2,93	2,94	2,90	2,84	1,17	1,17	3,00	3,19
Polska	2,39	2,39	2,20	2,20	2,33	2,33	2,88	2,88
Portugalia	3,51	2,69	4,17	3,01	2,29	2,33	1,88	1,88
Szwecja	2,52	2,52	2,52	2,52	0,79	1,17	2,50	2,50
Słowenia	2,70	2,67	2,43	2,39	2,50	2,50	3,38	3,38
Słowacja	2,63	2,26	2,19	1,81	2,17	2,42	3,75	3,38
W. Brytania	1,71	1,62	1,25	1,12	0,42	0,54	2,88	2,88

\* stan na 1.01.2013 r.

\*\* według metodologii z 2008 r., dane nieporównywalne ze wskaźnikiem z wcześniejszych lat.

Źródło: OECD, <http://stats.oecd.org> [09.09.2013].

<sup>4</sup> Omówienie zmian wprowadzonych w poszczególnych krajach zawarto w: World of Work Report 2012. International Institute for Labour Studies. ILO, Geneva 2012, s. 52-54.

Ochronę pracowników na umowach terminowych złagodzono w Hiszpanii i Grecji, natomiast w Niemczech, w Czechach, w Estonii, na Węgrzech, w Portugalii, w Irlandii, w Szwecji, na Słowacji i w Wielkiej Brytanii uległa wzmocnieniu. W kilku krajach (Czechy, Węgry, Portugalia, Słowacja, Szwecja, Wielka Brytania) wyraźnie postawiono na zbliżenie warunków zatrudnienia pomiędzy pracownikami stałymi a tymi na umowach terminowych. W Estonii przeciwnie, różnica ta wzrosła na rzecz ochrony pracowników terminowych.

Dodatkowe restrykcje chroniące przed zwolnieniami grupowymi uruchomiono w Estonii, na Węgrzech i w Holandii, natomiast ułatwienia dla zwolnień tego typu wprowadzono w Hiszpanii, we Włoszech i na Słowacji. Reasumując, przeciętna ochrona zatrudnienia EPRC (na podstawie dostępnych danych) pracowników stałych w UE uległa niewielkiemu obniżeniu (z 2,60 do 2,49), z kolei średnia ochrona pracowników na umowach czasowych (EPT) nieco wzrosła (z 2,15 do 2,23). Jest to zgodne z przekonaniem, że większa swoboda w zatrudnianiu i zwalnianiu pracowników sprzyja tworzeniu nowych miejsc pracy i wspomaga odpływy z bezrobocia, zatem powinna wspierać, przynajmniej w niektórych krajach, ożywienie gospodarcze<sup>5</sup>. Zbliżanie stopnia ochrony pracowników stałych i czasowych powinno ułatwiać stabilizację warunków zatrudnienia osób młodych i obniżać atrakcyjność umów terminowych tak, by były stosowane wtedy, gdy jest to niezbędne.

Biorąc pod uwagę wskaźnik EPRC, przyjmowany za podstawową miarę prawnej ochrony zatrudnienia, po jego zmianach krajami najsłabiej chroniącymi pracowników stałych pozostawały Wielka Brytania i Irlandia, zbliżyły się do nich Węgry i Estonia. Zróżnicowanie pomiędzy krajami uległo zmniejszeniu, z pominięciem Wielkiej Brytanii EPRC mieściło się w przedziale od 2,07 do 2,98. Krajami najbardziej chroniącym zatrudnienie za pomocą prawa stały się Niemcy, Belgia, Francja, Luksemburg i Holandia. W analizowanym okresie nie wprowadzały one zmian lub czyniły to w niewielkim stopniu. Kraje śródziemnomorskie wyraźnie zredukowały EPL, przełamując w ten sposób wcześniej realizowany schemat opierający się na silnej ochronie zatrudnienia<sup>6</sup>.

<sup>5</sup> Badania nad wpływem prawnej ochrony zatrudnienia na bezrobocie nie dały jednoznacznych wyników. Wykazano m.in., że w krajach stosujących restrykcyjne przepisy chroniące zatrudnienie okresy pozostawania bez pracy były dłuższe, natomiast z reguły efekty zatrudnieniowe redukcji prawnej ochrony zatrudnienia były znikome. T. Boeri, J. van Ours: *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011, s. 271. W innych badaniach nacisk położono na poszukiwanie optymalnego poziomu prawnej ochrony zatrudnienia. Por. *World of Work Report 2012*. Op. cit., s. 42.

<sup>6</sup> J. Hausner: *Zarządzanie publiczne*. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008, s. 105.

Zasiłki dla bezrobotnych, stanowiące istotny element obudowy instytucjonalnej rynku pracy, zawsze wzbudzają wiele dyskusji, gdyż niezwykle trudno uzyskać właściwą relację pomiędzy funkcją dochodową, jaką pełnią, a ich funkcją motywacyjną. Problem zyskał nowe oblicze w okresie recesji i narastającego deficytu budżetowego. Do oceny systemu zasiłków dla bezrobotnych oraz postępujących w nich zmian wykorzystano: ocenę finansowych zachęt do zatrudnienia osób uprawnionych do zasiłku dla bezrobotnych (tzw. *unemployment trap*), mierzoną krańcową efektywną stopą opodatkowania pracy, ocenę finansowych zachęt do podejmowania pracy przez osoby, które utraciły prawo do zasiłku lub nie były do niego uprawnione (*inactivity traps*), okres wypłaty zasiłku dla bezrobotnych (dla hipotetycznej osoby w wieku 40 lat z 22-letnim okresem składkowym), tzw. czasowy profil zasiłku wyrażony jako przeciętna stopa zastąpienia zasiłku wypłacanego bezrobotnemu pomiędzy 2 a 5 rokiem trwania bezrobocia (niezależnie od źródła jego finansowania) w stosunku do wysokości zasiłku wypłacanego w 1 roku<sup>7</sup>. Wartości wymienionych wskaźników z początku kryzysu (2008 r.) oraz w 2011 r. ujęto w tab. 3.

Tabela 3

Cechy systemu zasiłków dla bezrobotnych w krajach UE

1	Finansowa zachęta do zatrudnienia bezrobotnych* 0 (wysoka)-100 (niska)		Finansowa zachęta do zatrudnienia po okresie pobierania zasiłku lub braku prawa do niego* 0 (wysoka)-100 (niska)		Okres wypłaty zasiłku (w miesiącach)		Stopa zastąpienia netto w czasie*
	2	3	4	5	6	7	
	2008	2011	2008	2011	2008	2011	2010
Austria	75	78	71	76	9,0	9,0	95
Belgia	74	80	67	68	60,0**	60,0**	91
Bułgaria	67,7	82	46,7	43	11,0	11,0	-
Czechy	73	76	65	65	6,0	5,0	30
Niemcy	77	76	72	69	12,0	12,0	64
Dania	88	88	87	87	48,0	24,0	79
Estonia	60	64	38	52	11,8	11,8	14
Hiszpania	76	76	43	44	23,7	23,7	46
Finlandia	79	78	74	72	23	23	65
Francja	78	82	63	67	23	24	58
Grecja	68	b.d.	9	b.d.	12,0	12,0	11
Węgry	80	74	64	47	8,9	3,0	28
Irlandia	69	75	79	75	15,0	12,0	100

<sup>7</sup> Wskaźniki opracowane dla potrzeb monitorowania Strategii Europa 2020 w ramach European Commission-OECD Tax and Benefit Project based on the OECD Tax and Benefits models. Por. <http://ec.europa.eu/europe2020/PDF/themes/24> [25.04.2013].

cd. tabeli 3

1	2	3	4	5	6	7	8
Włochy	75	74	16	18	8,0	8,0	3
Litwa	77	75	57	67	6,0	6,0	23
Luksemb.	91	92	70	73	12,0	12,0	11
Łotwa	81	85	60	66	9,0	9,0	5
Malta	60	57	59	56	6,0	6,0	100
Holandia	85	85	78	78	22,0	22,0	27
Polska	67	75	53	53	18,0	12,0	17
Portugalia	82	79	50	48	27,6	27,6	53
Rumunia	53,7	53	38,4	39	12,0	12,0	-
Szwecja	76	73	69	68	13,8	13,8	59
Słowenia	83	89	72	70	9,0	9,0	22
Słowacja	43	43	39	41	6,0	6,0	2,7
W. Brytania	68	69	56	56	6,0	6,0	99
UE-27	73	75	58	60	16,1	14,6	45

\* wartości średnie wyliczone dla czterech typów gospodarstw domowych i dwóch poziomów wynagrodzeń (67% i 100% przeciętnego wynagrodzenia w pełnym wymiarze czasu pracy);

\*\* w Belgii okres wypłaty zasiłku dla bezrobotnych nie jest określony, przyjęto 60 miesięcy w celu umożliwienia obliczeń; Cypr – pominięto ze względu na brak większości danych.

Źródło: Joint European Commission-OECD Project, using OECD Tax-Benefits model; D. Venn: Eligibility Criteria for Unemployment Benefits. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 131, OECD, Paris 2012. Za: Unemployment Benefits with a focus on making work pay, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/the.ms/24\\_\[25.04.2013\]](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/the.ms/24_[25.04.2013].).

Krańcowa stopa opodatkowania pracy, wyrażająca rozmiary finansowych bodźców do zatrudniania osób bezrobotnych uprawnionych do zasiłku w latach 2008-2011 uległa obniżeniu, wzmacniając tym samym zachęty do zatrudnienia w Niemczech, Finlandii, na Węgrzech, we Włoszech, na Litwie, Malcie, w Portugalii i w Szwecji. W Danii i Hiszpanii pozostała na tym samym poziomie, natomiast w pozostałych krajach bodźce te uległy osłabieniu. W odniesieniu do osób bezrobotnych, które nie posiadały prawa do zasiłku lub je utraciły analogiczne do powyższych, finansowe bodźce pobudzające zatrudnianie bezrobotnych uległy wzmocnieniu w Bułgarii, w Niemczech, w Finlandii, w Irlandii, na Malcie, w Portugalii, Szwecji, Słowenii i na Węgrzech, gdzie krańcową stopę opodatkowania pracy obniżono najbardziej. Średnia dla UE wyraża osłabienie bodźców podatkowych do zatrudniania bezrobotnych zarówno uprawnionych, jak i nieuprawnionych do zasiłku.

Cechą wzbudzającą wiele kontrowersji jest długość okresu wypłaty zasiłku dla bezrobotnych. Badania na ten temat wykazały, że hojne systemy zasiłków dla bezrobotnych spowalniają odpływy z bezrobocia, natomiast długość okresu, na jaki są one przyznawane ma największy wpływ na stopę bezrobocia<sup>8</sup>. W la-

<sup>8</sup> T. Boeri, J. van Ours: Op. cit., s. 303.

tach 2008-2011 okres wypłaty zasiłku uległ skróceniu w Czechach, Danii, na Węgrzech, w Irlandii i w Polsce. Węgry stały się tym samym krajem o najkrótszym okresie wypłaty zasiłku dla bezrobotnych w UE. W żadnym z krajów okres wypłaty zasiłku nie uległ wydłużeniu. Przeciętna długość okresu wypłaty zasiłku dla UE w latach 2008-2011 obniżyła się z 16,1 do 14,6 miesięcy. Jest to cecha, która nadal silnie różnicuje kraje UE. Podobnie rzecz ma się ze stopą zastąpienia w czasie. Wprawdzie jej wpływ na długość okresu pozostawania bez pracy jest oceniany jako słaby<sup>9</sup>, ale ma znaczenie dla skali realizowanych wydatków publicznych. Przykładowo w Irlandii czy na Malcie w okresie 2-5 lat pozostawania bez pracy wysokość pobieranego świadczenia nie obniża się w porównaniu z zasiłkiem pobieranym w 1 roku bezrobocia, ale są kraje, w których sięga zaledwie kilku procent, jak na Słowacji, Łotwie, czy we Włoszech. W latach 2008-2011 krajem o najbardziej hojnym systemie zasiłków dla bezrobotnych była Belgia. Ze względu na stosunkowo długi okres wypłaty zasiłku i dosyć wysoką stopę zastąpienia, o przewadze ich osłonowej roli można też mówić w przypadku Portugalii, Hiszpanii i Danii. Zabezpieczenie osób długotrwale pozostających bez pracy było natomiast najwyższe w Irlandii, na Malcie i w Wielkiej Brytanii. Najsilniejsze bodźce podatkowe do zatrudniania osób bezrobotnych posiadała Rumunia i Słowacja. W 2011 r. w porównaniu z 2008 r. wydatki (w % PKB) na zasiłki dla bezrobotnych i inne pasywne programy rynku pracy udało się zmniejszyć w Niemczech, na Łotwie i w Polsce<sup>10</sup>.

Zmiany instytucjonalne wprowadzane po 2008 r. dotyczyły także negocjacji zbiorowych i uprawnień związków zawodowych. Próbowano ukierunkować dialog społeczny tak, by nowe rozwiązania ułatwiły uelastyczenie wynagrodzeń oraz czasu i organizacji pracy, ograniczenie presji na wzrost kosztów pracy, głównie poprzez realną decentralizację negocjacji zbiorowych (wprowadzenie tzw. klauzul dodatkowych)<sup>11</sup>. Czechy, Włochy, Holandia, Niemcy, Szwecja i Polska to przykłady krajów, w których w odpowiedzi na kryzys do 2010 r., dzięki dialogowi społecznemu, doszło do zawarcia porozumień zbiorowych na szczeblu krajowym lub sektorowym, ukierunkowanych na przeciwdziałanie skutkom kryzysu<sup>12</sup>. Przykładowo, w Szwecji sektorowe porozumienia dotyczyły

<sup>9</sup> Ibid. oraz W. Wojciechowski: Analiza wpływu czynników instytucjonalnych na wykorzystanie zasobu pracy. W: Co sprzyja rozwojowi gospodarczemu. Red. L. Zienkowski. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005, s. 121.

<sup>10</sup> Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu> [12.09.2013].

<sup>11</sup> Por. V. Glossner: Social Partner Responses to the Economic Crisis in Europe: Why Collective Bargaining Makes a Difference. „Global Labour Column” 2010, No. 21.

<sup>12</sup> L. Boccardo, S. Heeb: Social Dialogue During the Financial and Economic Crisis. International Labour Office, Employment Working Paper 2011, No. 102.

m.in. programów przejściowych zwolnień pracowników. We Włoszech zawarto porozumienia stymulujące decentralizację w zawieraniu umów oraz w przeprowadzaniu szkoleń bezrobotnych i pracowników, wspierających ich mobilność<sup>13</sup>. W latach 2010-2012 w Hiszpanii, Grecji, we Włoszech i na Litwie usankcjonowano prymat porozumień zakładowych nad ustaleniami na wyższych szczeblach. Na Słowacji ograniczono rozszerzanie porozumień zbiorowych na grupy niebędące ich sygnatariuszami, wprowadzając wymóg zgody pracodawcy. Podobnie w Rumunii – zniesiono automatyzm rozszerzania porozumień zbiorowych, podniesiono minimalną liczbę pracowników wymaganą dla utworzenia związku zawodowego oraz ich reprezentowania w negocjacjach zbiorowych<sup>14</sup>. Były to zatem rozwiązania osłabiające siłę związków zawodowych, umożliwiające wzrost znaczenia rozstrzygnięć na poziomie przedsiębiorstwa, z uwzględnieniem jego kondycji ekonomicznej. Doprowadzą one jednak do pomyślnych rozwiązań pod warunkiem, że zainteresowane strony wykażą się umiejętnością prowadzenia negocjacji, osiągania kompromisu i przestrzegania ustaleń.

## Podsumowanie

Światowy kryzys wyzwolił w krajach UE dążenie do przeprowadzenia zmian instytucjonalnych na rynkach pracy. Zmiany w tym obszarze zawsze są obarczone ryzykiem, a ich efekty jawią się jako wielka niewiadoma. Mimo wielu podobieństw problemów, jakie ujawniły się na rynkach pracy krajów UE, recepty dotyczące zmian instytucjonalnych były różnorodne, choć nie we wszystkich krajach takie zmiany przeprowadzono, co pozostaje w zgodzie z różnorodnością modeli funkcjonowania rynków pracy w krajach UE.

Z pewną ostrożnością można wskazać wiodące kierunki zmian. Po 2008 r. dominowała redukcja ochrony pracowników stałych przed zwolnieniami, natomiast pracowników czasowych zaczęto obejmować nieco większą ochroną. Okres wypłaty zasiłku dla bezrobotnych był raczej stabilny, w kilku krajach uległ skróceniu. Bodźce podatkowe do zatrudniania osób bezrobotnych pozostawały słabe. W obszarze negocjacji zbiorowych zaznaczyła się realna decentralizacja, w kilku krajach dialog społeczny przyniósł efekty w postaci porozumień na rzecz przeciwdziałania skutkom kryzysu.

---

<sup>13</sup> Ibid.

<sup>14</sup> World of Work Report 2012. International Institute for Labour Studies. ILO, Geneva 2012, s. 51 i 53.

## Literatura

- Boccardo L., Heeb S.: Social Dialogue During the Financial and Economic Crisis. International Labour Office, Employment Working Paper 2011, No. 102.
- Boeri T., van Ours J.: Ekonomia niedoskonałych rynków pracy. Oficyna a Wolters Kluwer business, Warszawa 2011.
- Calculating of Summary Indicators of EPL strictness: methodology, <http://www.oecd.org> [09.09.2013].
- Eurostat, <http://appsso.eurostat.ec.europa.eu> [12.09.2013].
- European Commission-OECD Tax and Benefit Project based on the OECD Tax and Benefits models, <http://ec.europa.eu/europe2020/PDF/themes/24> [25.04.2013].
- Glossner V.: Social Partner Responses to the Economic Crisis in Europe: Why Collective Bargaining Makes a Difference. „Global Labour Column” 2010, No. 21.
- Hausner J.: Zarządzanie publiczne. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2008.
- OECD Employment Outlook 2012. OECD 2012.
- OECD, <http://stats.oecd.org> [09.09.2013].
- Wojciechowski W.: Analiza wpływu czynników instytucjonalnych na wykorzystanie zasobu pracy. W: Co sprzyja rozwojowi gospodarstwu. Red. L. Zienkowski. Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa 2005.
- World of Work Report 2012. International Institute for Labour Studies. ILO, Geneva 2012.
- Venn D.: Eligibility Criteria for Unemployment Benefits. OECD Social, Employment and Migration Working Paper No. 131, OECD, Paris 2012. Za: Unemployment Benefits with a focus on making work pay, [http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/the,ms/24\\_](http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/the,ms/24_) [25.04.2013].

## **INSTITUTIONAL CHANGES IN LABOUR MARKETS OF EU COUNTRIES IN THE CONDITIONS OF GLOBAL RECESSION**

### **Summary**

Years 2008-2012 is the time when the economic policy led by EU members was influenced by the consequences of the world crisis. Many countries decided to undertake revision or to carry out reforms in labour market. Institutional changes applied mainly to employment protection legislation, unemployment benefits and collective bargaining. To some extent it is possible to indicate some main directions of these changes. After year 2008 there was a tendency to reduce the protection of the employees on permanent contracts against layoffs whereas temporary workers were more protected. Payment period of the doles for unemployed was relatively stable, in some countries it was shortened. Financial incentives to employ unemployed retained their drawbacks and weaknesses. In the area of collective negotiations there was a visible real decentralization, in some countries social dialogue resulted in alliances against the effects of the crisis.