

**Monika Szudy**

# **PROCESY DEREGULACJI RYNKU PRACY W HISZPANII I ICH SKUTKI**

---

---

## **Wstęp**

Wzrost stopy bezrobocia w krajach unijnych staje się jednym z najpoważniejszych problemów społecznych i gospodarczych. Współczesny wymiar bezrobocia i jego struktura różnią się istotnie od tego zjawiska sprzed kilkudziesięciu lat. Obecnie przybiera ono charakter trwały i strukturalny. Zasadnicze zmiany charakteru bezrobocia zmuszają do poszukiwania nowych form przeciwdziałania temu zjawisku. Już na początku lat 80. na gruncie teoretycznym przyczyn długotrwałego bezrobocia zaczęto upatrywać w historycznie ukształtowanej infrastrukturze rynku pracy, w niewystarczającej elastyczności i innowacyjności przedsiębiorstw oraz w sztywności rynku pracy. W związku z tym, na coraz większą skalę zaczęto akceptować potrzebę zwiększenia elastyczności rynku pracy za pomocą jego deregulacji. Zwolennicy takiego podejścia wskazywali na konieczność zwiększenia swobody podmiotów gospodarczych i zmniejszenia państwowej regulacji w kształtowaniu stosunków pracy. Podkreślania wymaga to, że polityczna atrakcyjność deregulacji rynku pracy wynika przede wszystkim z możliwości przesunięcia odpowiedzialności rządu za pełne zatrudnienie na związki zawodowe oraz pracodawców.

Wiele kontrowersji wywołuje pytanie o zależność pomiędzy stopniem regulacji rynku pracy a rozmiarami bezrobocia. W literaturze przedmiotu toczy się spór pomiędzy zwolennikami dwóch tez. Pierwsza z nich głosi, że prosta korelacja negatywna nie istnieje – deregulacja rynku pracy nie oznacza automatycznie poprawy sytuacji w bezrobociu. Natomiast zgodnie z drugą tezą nie ma jednoznacznych dowodów na to, że wysoki poziom bezrobocia jest wynikiem sztywności rynku pracy.

Procesy deregulacyjne w krajach europejskich przyczyniły się do powstania otwartego modelu zatrudniania pracowników, który przewiduje zarówno wewnętrzne i zewnętrzne źródła dopływu pracowników, jak i wielość form zatrudnienia i czasu pracy. Warunki zatrudnienia pracownika są określane na mocy układów zbiorowych lub w umowie o pracę, zgodnie z warunkami właściwymi dla danego kraju. Wspólna strategia Unii Europejskiej w dziedzinie zatrudnienia została rozwinięta i skonsolidowana pod koniec lat 90. Zwrócono szczególną uwagę na znaczenie trwałego i zrównoważonego wzrostu gospodarczego w tworzeniu sprzyjających warunków na rynku pracy. Zadaniem o pierwszorzędym znaczeniu jest zatem podniesienie konkurencyjności gospodarek państw członkowskich.

Od połowy lat 80. również w Hiszpanii rozpoczęły się procesy deregulacji rynku pracy. Hiszpania przechodziła drogę od silnie regulowanego rynku pracy do „dualnego rynku pracy”. Pierwszy charakteryzował się zrywaniem licznych umów o pracę oraz niezwykle silną pozycją związków zawodowych w procesie negocjacji płacowych. Z kolei rynek dualny charakteryzuje się tym, że pracownicy zatrudnieni na czas nieokreślony, którzy stanowią około 2/3 ogólnej liczby zatrudnionych, cieszą się wysokim stopniem ochrony pracy oraz silną pozycją w negocjacjach (co jest pozostałością poprzedniego systemu), natomiast w grupie pracowników zatrudnionych na czas określony występuje wysoka rotacja zatrudnienia.

Również ostatnia dekada charakteryzowała się ogromnymi zmianami na hiszpańskim rynku pracy, wśród których na pierwszym miejscu należy wymienić osiągnięcie wysokiej stopy kreacji miejsc pracy oraz znaczący spadek stopy bezrobocia. Niniejsza praca jest próbą odpowiedzi na pytanie, czy zmiany te są wynikiem zawarcia nowych instytucjonalnych porozumień dotyczących zatrudnienia, czy też dynamicznego rozwoju gospodarczego Hiszpanii, charakteryzującego się stopą wzrostu gospodarczego na poziomie przewyższającym średnią unijną.

## **1. Charakterystyka hiszpańskiego rynku pracy – wybrane zagadnienia**

W latach 1992-2003 stopa zatrudnienia w Hiszpanii wzrosła z 49% do 59,7%<sup>1</sup>, niemniej pozostała ona na poziomie niższym niż średnia unijna wynosząca 64,9%. W tym okresie nastąpiły istotne zmiany demograficzne, wśród których należy wymienić gwałtowny wzrost liczby imigrantów, wzrost aktywności zawodowej kobiet<sup>2</sup>, późne wchodzenie na rynek pracy młodych pracowni-

<sup>1</sup> W latach 1994-2001 w Hiszpanii powstało 3,7 mln nowych miejsc pracy, więcej niż średnia unijna. Liczba osób opłacających ubezpieczenie społeczne wzrosła do rekordowo wysokiego poziomu.

<sup>2</sup> W 2001 r. stopa zatrudnienia wśród kobiet wyniosła 42%. Niemniej pozostaje ona poniżej średniej unijnej, która wynosiła w tym samym czasie 55%.

ków oraz zwiększenie liczby osób przechodzących na wcześniejszą emeryturę. Wpływ tych zjawisk na hiszpański rynek pracy był i jest ogromny.

W ostatnich latach poziom bezrobocia wykazywał tendencję spadkową. W marcu 1997 r. bezrobocie kształtowało się na poziomie 3,44 mln, co stanowiło 21,49% ludności aktywnej zawodowo. Natomiast pod koniec 2004 r. liczba bezrobotnych wyniosła 2,2 mln osób, co stanowiło 11% aktywnych zawodowo. Stopa bezrobocia wśród kobiet kształtowała się w tym okresie na poziomie 15%, a wśród mężczyzn – 8,2%<sup>3</sup>.

Dla hiszpańskiego rynku pracy charakterystyczne jest duże zróżnicowanie poziomu bezrobocia oraz sytuacji bezrobotnych w poszczególnych regionach Hiszpanii. W takich regionach, jak La Rioja, Nawarra i Aragonia występuje sytuacja pełnego zatrudnienia, ze stopą bezrobocia poniżej 5%. Natomiast w Andaluzji i Extremadurze wskaźnik ten jest trzykrotnie wyższy<sup>4</sup>.

W 2001 r. udział bezrobotnych długookresowo w ogólnej liczbie bezrobotnych wyniósł 26,9%<sup>5</sup>. Bezrobocie w szczególności dotyka takie grupy społeczne, jak kobiety i młodzież.

Podstawowe słabości hiszpańskiego rynku pracy to relatywnie niska stopa zatrudnienia, wysoka stopa zatrudnienia czasowego, nieadekwatny i nieszczelny system opieki socjalnej oraz niskie tempo wzrostu wydajności pracy. Ponadto do charakterystycznych cech hiszpańskiego rynku pracy należy zaliczyć: niski współczynnik aktywności zawodowej, silną segmentację rynku oraz relatywnie wysoki udział i duże znaczenie szarej strefy w gospodarce hiszpańskiej.

Jedną z przyczyn niskiej aktywności zawodowej jest wykluczenie z rynku takich grup, jak zamężne kobiety, młodzież poniżej 19 roku życia oraz osoby powyżej 55 roku życia, których szanse zatrudnienia w ostatnich dekadach były niewielkie. Wyraźny podział hiszpańskiego rynku pracy na rynki równoległe pociąga za sobą dyskryminację pewnych grup ludności. Natomiast w szarej strefie podaż siły roboczej opiera się przede wszystkim na osobach bezrobotnych oraz tych grupach społecznych, które nie są zazwyczaj klasyfikowane jako ludność w wieku produkcyjnym (studenci, emeryci, gospodynie domowe).

Na hiszpańskim rynku pracy widoczne są: tendencja do standaryzacji poziomu płac oraz niska stopa mobilności siły roboczej w hiszpańskich przedsiębiorstwach. W 1983 r. niemal ¼ pracowników, zatrudnionych w przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 250 pracowników, charakteryzowała się stażem pracy dłuższym niż 19 lat. W ostatnich latach średni okres zatrudnienia uległ

<sup>3</sup> Spain in Figures 2005. [www.ine.es/prodyser/pubweb/espcl/merc05.pdf](http://www.ine.es/prodyser/pubweb/espcl/merc05.pdf) (10.06.2005).

<sup>4</sup> CEOE evaluates competitiveness of Spanish 'labour model'. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) (11.05.2005).

<sup>5</sup> Od 1997 r. liczba bezrobotnych długookresowo zmniejszyła się o 10 punktów procentowych.

skróceniu ze względu na wzrost popularności takich form zatrudnienia, jak umowy czasowe oraz upowszechnienie przechodzenia na wcześniejszą emeryturę.

Hiszpańskie prawo pracy zabrania tymczasowego wynajmowania pracowników (subkontraktowania), z wyjątkiem sytuacji, gdy jest ono zorganizowane przez agencje czasowego zatrudnienia. Agencje czasowego zatrudnienia to przedsiębiorstwa świadczące usługi w zakresie tymczasowej i dorywczej pracy. Działają one w niektórych segmentach rynku pracy, takich jak: usługi świadczone w domu, prace sezonowe i dorywcze, zadania wymagające specjalnych umiejętności, prace sekretarskie itp. Przez długi okres funkcjonowanie takich agencji było w Hiszpanii zabronione, mimo to agencje takie działały pod postacią agencji selekcji osobowej, czego dowodem były m.in. ogłoszenia prasowe o świadczeniu tego typu usług. W 1994 r. działalność agencji czasowego zatrudnienia została zalegalizowana<sup>6</sup>.

Zewnętrzne subkontraktowanie jest bardzo popularną formą zatrudnienia w Hiszpanii. Niemniej jednak prowadzi ono do „uzewnętrznienia” zatrudnienia lub decentralizacji produkcji. Ze względu na to, że hiszpańskie firmy bardzo często ukrywały subkontraktowanie siły roboczej, w prawie hiszpańskim zastosowano środki ostrożności oraz gwarancje dla pracowników, takie jak łączna i różnorodna odpowiedzialność przedsiębiorstw czy prawo pracowników do uzyskania statusu pracownika uzupełniającego w przedsiębiorstwie głównym<sup>7</sup>.

Obecnie największym problemem hiszpańskiego rynku pracy jest wysoka stopa czasowego zatrudnienia, która w 2000 r. wynosiła niemal 32%, podczas gdy średnia dla UE kształtowała się na poziomie 13%<sup>8</sup>. W pierwszym półroczu 2001 r. taka forma zatrudnienia dotyczyła 34,1% pracowników zatrudnionych w sektorze prywatnym oraz 22,1% zatrudnionych w sektorze publicznym. Jest ona odpowiedzialna w dużej mierze za niską jakość zatrudnienia oraz wyższe ryzyko pracy, które wyraża się w bardzo wysokiej stopie wypadków w pracy. Hiszpańskie związki zawodowe zaproponowały kilka instrumentów w celu zmniejszenia niepewności zatrudnienia. Pierwsza propozycja dążyła do zmniejszenia atrakcyjności czasowego zatrudnienia dla pracodawcy przez zwiększenie obciążeń socjalnych dotyczących kontraktów czasowych oraz zmniejszenie ich w odniesieniu do kontraktów na czas nieokreślony. Druga propozycja miała na celu drastyczne zmniejszenie poziomu zatrudnienia czasowego, z wyjątkiem przypadków, w których istnieją obiektywne przesłanki przemawiające za tego rodzaju zatrudnieniem. Trzecia koncepcja została oparta na pewnych kompensatach za zwolnienie dla pracowników zatrudnionych czasowo. Ponadto związki zawodo-

<sup>6</sup> European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) (11.05.2005).

<sup>7</sup> 2001 Labour Market Reform. [www.reformmonitor.org](http://www.reformmonitor.org) (10.05.2005).

<sup>8</sup> Gdy rozpoczynano reformę rynku pracy w 1997 r., stopa ta wynosiła 34%. Ibid.

we wniosły o to, aby subkontrakty zostały uregulowane przepisami prawa. Natomiast organizacje pracodawców stoją na stanowisku, że problemy te powinny zostać rozwiązane zgodnie z regułami gry rynkowej<sup>9</sup>.

Czasowe zatrudnienie nie wynika z przyczyn o charakterze strukturalnym, ponieważ ogólnie nie jest związane z pracami sezonowymi oraz istotnie różni się w zależności od sektora gospodarki. Zatem w znacznym stopniu jest ono uzależnione od warunków zatrudnienia związanych z kontraktami na czas nieokreślony. Wydaje się, że wykorzystanie kontraktów czasowych wynika z chęci zwiększenia elastyczności wewnętrznej i zewnętrznej przedsiębiorstw<sup>10</sup>. Wzrost liczby kontraktów czasowych w sektorze publicznym wynika z restrykcji dotyczących rekrutacji pracowników w tym sektorze, problemów związanych z geograficzną i zawodową mobilnością pracowników tego sektora oraz roli, jaką odgrywa polityka niektórych władz lokalnych.

Zasady rekrutacji nowych pracowników są determinowane przede wszystkim przez rozwiązania prawne i organizację produkcji. W związku z globalizacją procesy produkcyjne w krajach uprzemysłowionych są zorganizowane stosunkowo podobnie, zatem czynnikiem decydującym o wyborze sposobu zatrudnienia pracowników w celu zwiększenia elastyczności i zdolności przystosowywania się do zmian w otoczeniu jest krajowy system prawny. W Hiszpanii, stosunkowo nieelastyczne regulacje dotyczące zatrudnienia na czas nieokreślony sprawiają, iż w celu zwiększenia elastyczności zatrudnienia pracodawcy stosują formy zatrudnienia czasowego, podczas gdy w większości pozostałych państw członkowskich Unii Europejskiej główną rolę w tym względzie odgrywa zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Wzrost popularności zatrudnienia czasowego stał się w Hiszpanii czynnikiem hamującym rozwój zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy. W 2001 r. zaledwie 7,6% ogółu zatrudnionych stanowili pracownicy zatrudnieni w niepełnym wymiarze czasu pracy, podczas gdy średnia unijna wynosiła 17,9%<sup>11</sup>. Zdaniem organizacji pracodawców zatrudnienie na czas określony nie prowadzi do zmniejszenia stabilności zatrudnienia czy do skrócenia okresu zatrudnienia, ponieważ stabilność zatrudnienia nie zależy jedynie od rodzaju umowy zawartej z pracownikiem. Analiza średniego okresu zatrudnienia w Hiszpanii pokazuje, że nie odbiega on od średniej unijnej i kształtuje się na podobnym poziomie, jak w Wielkiej Brytanii czy Holandii. W 2000 r. 68,9% hiszpańskich pracowników było zatrudnionych od ponad dwóch lat w porównaniu ze średnią unijną na poziomie 73,5%. Pracodawcy podkreślają, że stabilność zatrudnienia

<sup>9</sup> Ibid.

<sup>10</sup> Committee makes labour market reform proposals. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.ie](http://www.eiro.eurofound.ie) (02.05.2005).

<sup>11</sup> CEOE evaluates.... op. cit.

zależy przede wszystkim od elastycznych przepisów prawnych, niskich kosztów zwolnienia oraz stosowania instrumentów przynoszących korzyści wynikające z zastosowania zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>12</sup>.

W Hiszpanii niskie wynagrodzenie<sup>13</sup> w 2001 r. dotyczyło 22% ogółu zatrudnionych i było związane przede wszystkim z: dyskryminacją kobiet w pracy (kobiety otrzymują niższe wynagrodzenia w porównaniu z mężczyznami za taką samą pracę, są zatrudniane przede wszystkim w sektorach charakteryzujących się niskimi wynagrodzeniami oraz to kobiety zdecydowanie przeważają wśród pracowników zatrudnionych na podstawie kontraktów czasowych), zatrudnieniem czasowym, zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy (które w 2001 r. stanowiło 8% ogółu zatrudnienia), aktywnością agencji pracy czasowej oraz popularnością praktyk i szkoleń poprzedzających zatrudnienie na umowę o pracę (dotyczy to głównie osób bez wyższego wykształcenia)<sup>14</sup>.

## 2. Przebieg i cele reform hiszpańskiego rynku pracy

W 1984 r. w obliczu 20% stopy bezrobocia hiszpański rząd zliberalizował warunki wykorzystania umów o pracę na czas określony przez obniżenie kosztów zwolnienia w przypadku tego typu umowy w porównaniu z umowami na czas nieokreślony. W związku z tą zmianą poziom zatrudnienia czasowego wzrósł do 1990 r. o 30%<sup>15</sup>. Rezultatem wprowadzenia tego typu kontraktów było: dramatyczne zwiększenie rotacji pracowników, zredukowanie zatrudnienia na czas nieokreślony, spadek wydajności pracy, ograniczenie ilości szkoleń oferowanych przez pracodawców, zmniejszenie poziomu regionalnej migracji, zwiększenie zakresu dystrybucji dochodów, zwłaszcza w grupie pracowników z wykształceniem wyższym, oraz neutralny (bądź w niewielkim stopniu pozytywny) skutek w postaci zmniejszenia poziomu bezrobocia<sup>16</sup>.

Już w 1997 r. rząd hiszpański (pierwszy rząd premiera Jose Maria Aznara) usiłował zmniejszyć zasięg zatrudnienia czasowego przez redukcję podatku od wynagrodzeń i kosztów zwolnienia dotyczących zatrudnienia na czas nieokreślony. Jednak proporcje pomiędzy zatrudnieniem czasowym i na czas nieokreślony nie uległy większym zmianom. W latach 90. ponad 90% zawieranych

<sup>12</sup> Ibid.

<sup>13</sup> W Hiszpanii niskie wynagrodzenie oznacza płacę poniżej 75% średniej płacy.

<sup>14</sup> Low-wage workers and the 'working poor'. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/tn0208101s.html](http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/tn0208101s.html) (15.05.2005).

<sup>15</sup> Lessons from the Spanish Route to Labour Market Flexibility. Royal Economic Society: 2002 Media Briefings. [www.res.org.uk](http://www.res.org.uk) (14.05.2005).

<sup>16</sup> Ibid.

umów o pracę stanowiły kontrakty na czas określony. W 2001 r. rząd wprowadził obowiązek wypłaty przez pracodawcę rekompensaty w związku ze zwolnieniem pracownika zatrudnionego na czas określony oraz zaoferował subsydiowanie kosztów związanych z ubezpieczeniem społecznym przy zatrudnieniu młodych kobiet oraz starszych kobiet i mężczyzn<sup>17</sup>. Działania te przyczyniły się do wzrostu zatrudnienia młodych mężczyzn i kobiet na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, niemniej jednak zatrudnienie młodych kobiet nieznacznie wzrosło. Taka reakcja rynku pracy wskazuje na umiarkowaną elastyczność zatrudnienia na czas nieokreślony względem pozapłacowych kosztów pracy. Działania podjęte przez rząd pozytywnie wpłynęły na transformację bezrobocia i zatrudnienia czasowego w zatrudnienie na czas nieokreślony, głównie w grupie młodych i starszych pracowników, a także na przekształcanie zatrudnienia na czas nieokreślony w bezrobocie jedynie w grupie starszych mężczyzn. Takie kierunki zmian sugerują, że reforma w niewielkim stopniu wpłynęła na zmianę liczby zwolnień<sup>18</sup>.

W kwietniu 1997 r. partnerzy społeczni (związki zawodowe oraz organizacje pracodawców) podpisali trzy czteroletnie międzysektorowe porozumienia stanowiące tzw. „porozumienia kwietniowe”, czyli podstawową reformę hiszpańskiego rynku pracy, której celem była promocja zatrudnienia i jego stabilizacja.

7 kwietnia 1997 r., po kilku miesiącach trudnych negocjacji, hiszpańskie stowarzyszenia reprezentowane przez Hiszpańską Konfederację Organizacji Pracodawców (CEOE) i Hiszpańską Konfederację Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CEPYME) oraz najbardziej reprezentatywne związki zawodowe: Konfederację Komisji Pracowniczych (CC.OO) i Generalną Konfederację Pracowników (UGT), osiągnęły porozumienie w trzech podstawowych dla reformy rynku pracy obszarach. Podpisane dokumenty dotyczyły stabilizacji zatrudnienia („For employment stability”), układów zbiorowych pracy („On collective bargaining”) oraz uzupełnienia regulacji prawnych („On filling the gaps in regulation”)<sup>19</sup>. Dokumenty te charakteryzuje duże zróżnicowanie w kwestii znaczenia dla reformy rynku pracy, niemniej jednak wszystkie trzy dokumenty poruszają problemy, które pozostawały nierozwiązane od reformy regulacji dotyczących rynku pracy zapoczątkowanej przez rząd socjalistyczny w 1994 r.

<sup>17</sup> Rząd obniżył zarówno dolną, jak i górną granicę odpłaty, która dotyczyła większości nowych przyjęć do pracy, chcąc w ten sposób wspomóc te grupy społeczne, dla których znalezienie pracy jest najtrudniejsze. M. MacLaren: *Towards an Understanding of the recent European Labour Market Reforms: A New Case Study in Comparative Capitalism?* *European & International Law*. „2 German Law Journal” 2001, No 11, July. [www.germanlawjournal.com](http://www.germanlawjournal.com) (10.05.2005).

<sup>18</sup> V. Hernanz, J.F. Jimeno-Serrano, A. Kugler: *Employment Consequences of Restrictive Permanent Contracts: Evidence from Spanish Labour Market Reforms*. Working Papers 2003-14, FEDEA. <http://ideas.repec.org/p/cpr/ceprdp/3724.html> (05.05.2005).

<sup>19</sup> The 1997 labour reform in Spain: the April agreements. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. [www.eurofound.eu.int](http://www.eurofound.eu.int) (11.05.2005).

Pierwszy z wymienionych dokumentów przyczynił się do wydania dwóch dekretów (Dekret 8/1997 i Dekret 9/1997), które 5 czerwca 1997 r. zostały ratyfikowane przez Parlament Hiszpański. Od tego momentu rząd Partii Ludowej i związana z nim nacjonalistyczna partia Katalonii przeprowadziły dalsze reformy regulacji rynku pracy. Jednak w przeciwieństwie do poprzedniej reformy, która została rozpoczęta pomimo ogromnego protestu związków zawodowych, reforma z 1997 r. znalazła poparcie u partnerów socjalnych<sup>20</sup>.

Na podstawie postanowień zawartych w międzysektorowym porozumieniu pt. „For employment stability” rząd wprowadził instrumenty, takie jak regulacja ubezpieczeń społecznych i zachęty podatkowe, których celem była poprawa sytuacji na krajowym rynku pracy i promocja zatrudnienia na czas nieokreślony.

Podstawowym celem reformy z 1997 r. było rozwiązanie problemu niepewności zatrudnienia, którego źródłem były kontrakty zawierane na czas określony. Niemniej zjawisko zatrudnienia czasowego i związane z nim problemy nie były wówczas czymś nowym na hiszpańskim rynku pracy. Twórcy reformy zakładali, że wystarczającym działaniem zmniejszającym stopę zatrudnienia czasowego będzie uniemożliwienie zawierania tego typu kontraktów, które stały się najpopularniejszą formą zatrudnienia w Hiszpanii. Jednak doświadczenia lat poprzednich pokazały, że takie nadzieje były złudne. Zatem dominujące okazało się przekonanie, że najbardziej efektywnym działaniem nie jest redukcja korzyści płynących z czasowego zatrudnienia, a tym bardziej restrykcje prawne czy zniesienie możliwości zawierania tego typu kontraktów, lecz zachęcanie do zawierania kontraktów na czas nieokreślony. W związku z tym wprowadzono nowy typ umów o pracę określanych mianem „kontrakty promujące stałe zatrudnienie” (*contrato para el fomento de la contratacion indefinida*). Jedyną różnicą pomiędzy tym typem kontraktów a wcześniej stosowanymi kontraktami na czas nieokreślony polegała na tym, że w odniesieniu do tego pierwszego zostały zredukowane koszty zwolnienia pracownika. Jednak zmniejszone koszty zwolnienia nie objęły wszystkich odpraw wypłacanych zwalnianym pracownikom. Dotyczą one tylko takiej sytuacji, gdy indywidualne zwolnienie wynikające z obiektywnych przyczyn zostanie uznane za niesprawiedliwe. W takim przypadku pracodawca jest zobowiązany do wypłacenia pracownikowi równowartości wynagrodzenia za 33 dni robocze za każdy rok pracy, maksymalnie równowartości dwudziestoczwemiesięcznego wynagrodzenia. Obniżonymi kosztami nie zostały objęte zwolnienia grupowe z przyczyn obiektywnych i zwolnienia dyscyplinarne. Takie rozwiązanie budziło kilka wątpliwości. Przede wszystkim wydawało się logiczne, że z wyjątkiem oczywistych przypadków zwolnień dys-

<sup>20</sup> Ibid., s. 2.

cyplinarnych, niepodlegających przepisom o obniżonych kosztach zwolnienia, dla pracodawcy korzystne będzie dokonywanie zmian w zatrudnianych zasobach ludzkich przez indywidualne zwolnienia z przyczyn obiektywnych, nawet jeśli przyczyny takie nie zaistniały. Wynika to bowiem z tego, że nawet jeśli zwolnienie zostanie uznane za niesprawiedliwe, pracodawca będzie zobowiązany do wypłaty obniżonego odszkodowania<sup>21</sup>.

Należy jednak zwrócić uwagę na dwie sprawy. Po pierwsze, w praktyce ze zwolnieniami indywidualnymi z przyczyn obiektywnych były związane jeszcze niższe koszty zwolnienia, które nie przekraczały dwudziestodniowego wynagrodzenia za każdy rok pracy przy górnej granicy, którą stanowi dwunastomiesięczne wynagrodzenie. Po drugie, w przedsiębiorstwach zatrudniających poniżej 25 pracowników Fundusz Płac Gwarantowanych wypłacał 40% odszkodowania z tytułu zwolnienia indywidualnego z przyczyn obiektywnych, określonych jako przyczyny natury ekonomicznej, technicznej lub organizacyjnej, czy z powodów produkcyjnych – co praktycznie oznaczało wszelkie powody. Zatem dla przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 25 pracowników niesprawiedliwe zwolnienie oznaczało wypłatę odszkodowania na poziomie wynagrodzenia za 19,8 dni roboczych za każdy przepracowany przez pracownika rok. Natomiast jeśli zwolnienie zostałoby określone jako sprawiedliwe, to odszkodowanie odpowiadałoby wynagrodzeniu za 12 dni pracy<sup>22</sup>.

W związku z tym, że kontrakty na czas określony zawsze jest łatwiej wypowiedzieć w porównaniu z kontraktami na czas nieokreślony, twórcy reformy z 1997 r., wprowadzili dodatkowe instrumenty będące zachętami ekonomicznymi do zawierania kontraktów na czas nieokreślony. Zachęty te polegały przede wszystkim na znacznym obniżeniu udziału pracodawców w opłacaniu składek na ubezpieczenie społeczne pracowników w przypadku zatrudnienia na podstawie nowego kontraktu. Redukcja sięgała od 40 do 80% składki ubezpieczenia, które nie dotyczyło wypadków w pracy, chorób zawodowych czy bezrobocia.

Nowa forma umowy o pracę miała zastosowanie w odniesieniu do niektórych kategorii pracowników, przede wszystkim bezrobotnych poniżej 30 roku życia, osób pozostających bez pracy przez okres dłuższy niż jeden rok oraz bezrobotnych w wieku powyżej 45 lat<sup>23</sup>.

Dekret 8/1997 zawierał także zmianę tych przepisów Kodeksu pracy, które miały ułatwić pracodawcom wykorzystanie indywidualnych zwolnień z przyczyn obiektywnych. Jednak nowe przepisy nie różniły się istotnie od poprzed-

---

<sup>21</sup> Ibid., s. 3.

<sup>22</sup> Ibid., s. 5.

<sup>23</sup> Ibid., s. 5.

nich. Dekret ten miał także usprawnić regulacje dotyczące praktyk zawodowych, zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy oraz zrywania kontraktów na czas nieokreślony. Ponadto, przepisy wprowadzone ustawą z 1995 r. dotyczące agencji czasowego zatrudnienia zostały zmienione przez nadanie przedstawicielom pracowników pewnych praw do obrony interesów tych pracowników, którzy podpisali umowy o pracę z agencjami zatrudnienia czasowego. Możliwość zakładania prywatnych agencji zatrudnienia czasowego została wprowadzona Dekretem Królewskim 18/1993, który to dokument zniósł obowiązek pracodawców do zatrudniania pracowników wyłącznie za pośrednictwem Krajowego Instytutu Pośrednictwa Pracy (INEM). Zgodnie z przepisami prywatne agencje miały działać jako podmioty *non-profit* na zasadzie ścisłej współpracy z INEM. Przepisy zezwalały na czasowy wynajem pracowników agencji, pod warunkiem że taka działalność jest realizowana przez agencje spełniające wszystkie wymagania określone w przytoczonym Dekrecie<sup>24</sup>.

Międzysektorowe porozumienie dotyczące układów zbiorowych pracy miało na celu uporządkowanie rokowań w sprawie układów zbiorowych. Ich chaotyczna natura wywodziła się jeszcze z czasów generała Franco i opierała się głównie na współistnieniu porozumień zawartych na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw z porozumieniami zawartymi na szczeblu narodowym. Zawartość większości tych porozumień była taka sama, jak również większość z nich nie zawierała jasno określonego zakresu odpowiedzialności poszczególnych uczestników rynku pracy. Taki stan rzeczy był tym bardziej zaskakujący, że od 1980 r. Kodeks pracy zawierał artykuł 83.2, na mocy którego przez międzysektorowe porozumienie można było zbudować strukturę negocjacji w sprawie układów zbiorowych pracy, jak również ustalić zasady, dzięki którym zostałby rozwiązany problem braku sprecyzowania zakresów odpowiedzialności. W licznych porozumieniach na najniższym szczeblu zakresy odpowiedzialności pokrywały się wzajemnie. Niestety, przez 17 lat partnerzy społeczni nie rozwiązali tych problemów, aż do czasu podpisania „porozumień kwietniowych”<sup>25</sup>.

Twórcy reformy zamierzali rozdzielić poszczególne obszary negocjacyjne zgodnie z ich specjalizacją. Jednak w podpisanym porozumieniu znalazł się zapis, w którym „doradzano” negocjatorom układów zbiorowych w różnych sektorach podążać za zaproponowanymi wytycznymi. W dokumencie znalazły się m.in. zapisy mówiące o tym, że „[...] układ zbiorowy dla hipotetycznego sektora powinien wyczerpywać problem dla niego określony w art. 84 Kodeksu pracy”, natomiast takie określenie przedmiotu porozumienia nie istnieje. Można jedynie przypusz-

<sup>24</sup> Reform of the Spanish Labour Market Regulating the Activities of Temporary Employment Agencies. InforMISEP Reports, National Labour Market Policies. [www.eu-employment-observatory.net](http://www.eu-employment-observatory.net) (05.05.2005).

<sup>25</sup> Ibid., s. 6.

czać, że chodzi o typy umów zawieranych w danym sektorze, różne grupy zawodowe, systemy dyscyplinarne, bhp czy geograficzną mobilność pracowników<sup>26</sup>.

Trzecie porozumienie, dotyczące uzupełnienia regulacji rynku pracy, zawarto w celu rozwiązania problemu, który istniał w Hiszpanii właściwie od momentu uchwalenia Kodeksu pracy. Chodziło mianowicie o zastąpienie ustawodawstwa dotyczącego rynku pracy pochodzącego jeszcze z czasów dyktatury generała Franco nowymi sektorowymi układami zbiorowymi. Proces ten odbywa się jednak bardzo powoli. W 1994 r. przyjęto ultimatum, zgodnie z którym do 31 grudnia 1995 r. wszystkie ustawy z poprzedniej epoki miały być uchylone. Jednak po tej dacie nadal funkcjonowały 23 heterogeniczne sektory (m.in. rybołówstwo, komunikacja radiowa, usługi pogrzebowe), dla których nie było odpowiedniego ustawodawstwa i układów zbiorowych. Zatem trzecie porozumienie miało na celu wypełnienie powstałej luki prawnej. Proponowane rozwiązanie nie miało postaci oddzielnych układów zbiorowych dla poszczególnych 23 sektorów, a raczej jedno ogólne porozumienie dla wszystkich 23 sektorów łącznie, dotyczące zagadnień uniwersalnych odnoszących się do wszystkich sektorów. Opracowano w związku z tym cztery wspólne obszary: strukturę zawodową, strukturę kariery, strukturę wynagrodzeń oraz system dyscyplinarne. Struktura zawodowa jest oparta na grupach zawodowych, których wydzielenie zostało oparte na kryteriach: wykształcenia, doświadczenia, odpowiedzialności, kreatywności i samodzielności. W praktyce promocję pracowników pozostawiono do samodzielnej decyzji pracodawców, niemniej w przepisach znalazł się zapis, że awans musi odpowiadać kryteriom merytoryczności i zdolności pracownika. Sekcja dotycząca struktury wynagrodzeń właściwie nie przyniosła żadnych istotnych rozwiązań. Natomiast rozdział dotyczący systemów dyscyplinarnych zawiera listę przewinień pracowników podzielonych na lekkie, poważne i bardzo poważne. Ponadto określone zostały także sankcje odpowiednie do przewinienia. Porozumienia z 1997 r. obowiązywały przez pięć lat od 1 stycznia 1998 r. do 1 stycznia 2003 r.

Negocjacje nad nową wersją porozumień z 1997 r. rozpoczęto w 2000 r. Jednak w obliczu fiaska rozmów rząd hiszpański wydał serię dekretów, w których zaproponował pewne rozwiązania reformujące rynek pracy. Rozwiązania te spotkały się jednak z ostrą krytyką związków zawodowych, co było potwierdzeniem tego, iż stanowiska partnerów społecznych w kwestiach rynku pracy były odmienne. Rozbieżność opinii dotyczyła przede wszystkim redukcji kosztów zwolnienia. Związki zawodowe całkowicie odrzucały propozycje redukcji kosztów zwolnień, niemniej zgadzały się na kontynuację przyjętych w 1997 r. rozwiązań dotyczących niższych wynagrodzeń, m.in. dla pracowników w wieku

<sup>26</sup> Ibid., s. 6.

poniżej 30 lat i powyżej 45 roku życia. W kwestii kontraktów w niepełnym wymiarze czasu pracy, związki zawodowe popierały stałe godziny pracy oraz wyraźne zróżnicowanie liczby godzin pracy w ramach pełnego i niepełnego etatu<sup>27</sup>. Natomiast organizacje pracodawców odrzucały możliwość zaakceptowania limitów czasowego zatrudnienia i wzrostu kosztów związanych z zatrudnieniem czasowym. Jediną kwestią, w której uzyskano kompromis, była możliwość wypłaty odpraw w przypadku zwolnień pracowników zatrudnionych na czas określony.

27 kwietnia 2001 r. rząd przyjął Hiszpański Narodowy Plan Zatrudnienia, a 9 lipca plan ten został uchwalony przez Hiszpański Parlament w postaci Ustawy 12/2001<sup>28</sup>. Reforma z 2001 r. zakładała przede wszystkim: promocję kontraktów stabilnych i zawieranych na czas nieokreślony, ograniczenie nadużyć w kwestii wykorzystania zatrudnienia czasowego, upowszechnianie zatrudnienia kobiet, upowszechnienie niepełnoetatowego zatrudnienia oraz zatrudnienia tych grup społecznych, które mają poważne trudności ze znalezieniem pracy. Objęto nią zarówno bezrobotnych, jak i osoby czasowo zatrudnione oraz zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy<sup>29</sup>.

Istotą działań rządowych było to, aby program promocji zatrudnienia objął nowe grupy bezrobotnych i zatrudnionych. Do rozszerzenia programu przyczyniło się wprowadzenie specjalnych niezdefiniowanych kontraktów zatrudnienia, które przewidują kilka możliwości zredukowania socjalnych obciążeń pracodawców. Programem objęto m.in.: bezrobotne kobiety w wieku od 16 do 45 lat, bezrobotne kobiety w sektorach, w których reprezentacja kobiet jest niewielka, osoby bezrobotne przez co najmniej 6 miesięcy, bezrobotnych w wieku powyżej 45 roku, matki, które były zatrudnione w okresie 24 miesięcy po porodzie oraz osoby niepełnosprawne. Redukcja udziału pracodawców w ubezpieczeniu społecznym pracowników waha się od 20 do 100%. Najwyższa redukcja może być zastosowana w przypadku kobiet zatrudnionych po urodzeniu dziecka oraz osób korzystających z urlopu macierzyńskiego<sup>30</sup>.

Nowy kontrakt na czas nieokreślony zapewniający niższe koszty zwolnienia<sup>31</sup>, który został wprowadzony w wyniku reformy rynku pracy w 1997 r., w rzeczywistości objął niemal całą ludność aktywną zawodowo. Nowym rodzajem kontraktu nie zostały objęte osoby w wieku pomiędzy 30 a 45 rokiem życia, które pozostawały bez pracy krócej niż 6 miesięcy, które nie były kobietami wykonującymi zawody, w których reprezentacja kobiet była niewielka oraz któ-

<sup>27</sup> 2001 Labour Market..., op. cit.

<sup>28</sup> Ibid.

<sup>29</sup> Ibid.

<sup>30</sup> Ibid.

<sup>31</sup> Dekret z 1997 r. wprowadził koszty zwolnienia w wysokości 33-dniowego wynagrodzenia za każdy przepracowany rok, maksymalnie do 24 miesięcy.

re nie były niepełnosprawne. Ponadto w 2001 r. nastąpiły dwie istotne zmiany dotyczące zatrudnienia niepełnoetatowego. Po pierwsze, wprowadzono nową definicję tej formy zatrudnienia, zgodnie z którą liczba godzin pracy jest mniejsza w porównaniu z zatrudnieniem w pełnym wymiarze czasu pracy (w tym samym przedsiębiorstwie lub objętym tym samym układem zbiorowym). Poprzednia definicja określała zatrudnienie niepełnoetatowe jako takie, w przypadku którego dzień roboczy jest krótszy niż 77% normalnego dnia roboczego<sup>32</sup>. Po drugie, dekret umożliwił rozproszenie nadgodzin na cały rok, po zawiadomieniu pracownika z siedmiodniowym wyprzedzeniem.

W odniesieniu do subkontraktów, dekret wprowadził obowiązek poinformowania podnajmowanego pracownika o tym, kto jest głównym pracodawcą. Główny pracodawca jest bowiem współodpowiedzialny za wypłatę wynagrodzenia oraz uiszczenie składek na ubezpieczenie społeczne. Do jego obowiązków należy ponadto sprawdzenie jeszcze przed rozpoczęciem współpracy, czy zleceniodawca (*subcontractor*) na bieżąco płaci za ubezpieczenie społeczne.

### 3. Ocena reformy rynku pracy z 2001 roku

Działania rządu hiszpańskiego podjęte na przełomie XX i XXI w. w odniesieniu do krajowego rynku pracy miały na celu poszerzenie i większe otwarcie tego rynku, a także utworzenie swego rodzaju przeciwwagi dla paternalistycznego prawa z czasów generała Franco, które skutkowało z jednej strony nadmierną ochroną pracy, a z drugiej – ograniczonymi możliwościami jej znalezienia.

Reforma z 2001 r. przyczyniła się do rozszerzenia zasięgu specjalnych umów szkoleniowych, którymi w efekcie zostały objęte takie grupy społeczne, jak: imigranci w okresie pierwszych dwóch lat pobytu z pozwoleniem na pracę, osoby bezrobotne od ponad 3 lat, osoby społecznie wykluczone oraz osoby uczestniczące w specjalnych programach zatrudnienia i szkoleniowych<sup>33</sup>.

Pomyślne zakończenie reformy z 2001 r. wymaga modyfikacji dialogu społecznego. Jakość zatrudnienia wymaga ogólnej debaty społecznej oraz upowszechnienia nowego modelu organizacji pracy. Rząd oczekuje, że w wyniku reformy korzyści uzyska 800 tys. osób. Z drugiej strony, znacząca redukcja zakresu współfinansowania składek na ubezpieczenie społeczne przez pracodawców, jaką zagwarantowała reforma z 2001 r., pociągnęła za sobą koszty w wysokości około 300 tys. ESP, co wywarło duży wpływ na możliwości finansowania opieki społecznej.

<sup>32</sup> 2001 Labour Market..., op. cit.

<sup>33</sup> Ibid.

Przeciwnicy reformy podkreślali, że ona faworyzuje przede wszystkim pracodawców. Ponadto, zerwanie rozmów ze związkami zawodowymi, które tej reformy nie popierały, oznaczało brak dialogu społecznego w tej sprawie. Rozwiązania zaproponowane przez rząd zostały skrytykowane również przez opozycję polityczną oraz niektóre partie polityczne, które zwykle popierały działania rządu.

Niestety reforma rynku pracy z 2001 r. nie przyniosła rozwiązania głównego problemu hiszpańskiego rynku pracy – zatrudnienia czasowego. We wcześniejszych latach, przy identycznych zachętach dla pracodawców, liczba zawartych kontraktów na czas nieokreślony nie przekraczała 9-10% ogółu umów o pracę. Dla wielu przedsiębiorstw nadal jest opłacalne zatrudnianie pracowników na czas określony. Rynek (mechanizm rynkowy) nie jest w stanie sam rozwiązać tego problemu – konieczne jest zastosowanie instrumentów społeczno-politycznych. Wysokość rekompensat zaoferowanych przez nową reformę rynku pracy, wypłacanych z końcem kontraktów czasowych, jest niewielka. Biorąc pod uwagę to, że średni okres, na jaki zawierany jest kontrakt czasowy, jest krótszy niż 6 miesięcy, średnia rekompensata kształtuje się na poziomie wynagrodzenia za cztery dni pracy. Jej wysokość jest zatem zdecydowanie niższa od oszczędności uzyskanych przez przedsiębiorstwa w związku z redukcją udziału pracodawców w świadczeniach socjalnych pracowników. Dla pracodawców jest to niewątpliwie zachęta do zawierania z pracownikami kontraktów nie dłuższych niż sześciomiesięczne. Zatem, istnieje duże prawdopodobieństwo, że pracodawcy będą zawierali z pracownikami dwa rodzaje kontraktów czasowych: z jednej strony będą to prawdziwe kontrakty czasowe, a z drugiej – „permanentne” kontrakty czasowe na okres sześciu miesięcy<sup>34</sup>.

W wyniku reformy z 2001 r. pracodawcy uzyskali w obszarze kontraktów czasowych ogromny wzrost elastyczności. Jedynie subkontraktowanie, chociaż w niewielkim stopniu, zostało uregulowane przez przepisy prawne. Bieżące koszty zwolnienia pracownika są wysokie jedynie dla przedsiębiorstw zatrudniających dużą liczbę pracowników i chcących zatrudnić młodych, wysoko wykwalifikowanych pracowników, płacąc im niskie wynagrodzenie. Niemniej w przypadku nowych kontraktów nieokreślonych kompensata jest bardzo niska głównie dlatego, że przedsiębiorstwom jest obecnie łatwiej określić obiektywne przyczyny zwolnień. Sprzeciw związków zawodowych wobec redukcji kosztów zwolnienia jest zrozumiały w obliczu wysokiego bezrobocia i niskich zasiłków dla bezrobotnych<sup>35</sup>.

---

<sup>34</sup> Ibid.

<sup>35</sup> Ibid.

Polityka zatrudnienia w Hiszpanii była w ostatnich latach nieskuteczna. Przeprowadzone reformy miały charakter częściowy i niejednokrotnie sprzeczny. Modyfikacja przepisów, której celem było m.in. zmniejszenie zatrudnienia czasowego, nie wywołała oczekiwanych efektów. Restrykcyjne zmiany w systemie ubezpieczenia od bezrobocia doprowadziły właściwie do nieszczelności systemu, a funkcja motywacyjna zasiłku dla bezrobotnych została niemal zastąpiona transferem dochodów na rzecz tych grup społecznych, których powrót na rynek pracy stoi pod znakiem zapytania. Dyskusyjne są także wyniki wzrostu środków przeznaczonych na aktywną politykę państwa na rynku pracy. Dotyczy to głównie społecznych skutków zastosowania niektórych bodźców ekonomicznych przy rekrutacji pracowników i w przypadku publicznych programów szkoleń zawodowych.

Wydaje się, że w ramach hiszpańskiej polityki zatrudnienia ochrona pracownika została zastąpiona ochroną miejsc pracy.

Obecnie stosowane instrumenty promujące nabór pracowników to przede wszystkim zachęty finansowe dla pracodawców, którzy zatrudnią pracowników na umowę na czas nieokreślony oraz pracowników ze wskazanych grup. Skuteczność tych instrumentów okazała się ograniczona. Zmniejszenie kosztów zatrudnienia na czas nieokreślony wywołało przede wszystkim tzw. „efekt zastąpienia” pomiędzy kontraktami czasowymi i na czas nieokreślony. Umowy subsydiowane z reguły trwają tak długo, jak długo jest wypłacane pracodawcy wsparcie finansowe, czyli dwa lata. Taka sytuacja promuje przedsiębiorstwa z dużą rotacją pracowników, co w połączeniu z nieefektywną koordynacją administracji publicznej zmniejsza skuteczność przyjętych rozwiązań i podjętych działań. Zatem powinny zostać opracowane inne programy stabilizacji zatrudnienia<sup>36</sup>.

W wyniku reformy ustalono zasadę, zgodnie z którą pracodawcy muszą wskazać powody wykorzystania różnych form czasowego zatrudnienia. Jednak nie wprowadzono żadnych restrykcji za złamanie tej zasady, co z góry skazało ją na nieskuteczność. Zatem konieczne jest znalezienie takich rozwiązań, które zwiększyłyby skuteczność tej zasady i zmniejszyły zakres dokonywanych nadużyć<sup>37</sup>.

Aktualna struktura instytucjonalna hiszpańskiego rynku pracy nie gwarantuje pracownikom bezpieczeństwa, jak również nie sprzyja wzrostowi elastyczności przedsiębiorstw. Negatywne skutki wywołuje wysoka stopa rotacji pracowników, która jest czynnikiem hamującym wzrost produktywności.

<sup>36</sup> Committee makes labour... op. cit.

<sup>37</sup> Ibid.

## 4. Perspektywy rozwoju hiszpańskiego rynku pracy

Hiszpańscy przedsiębiorcy zgłaszają potrzebę stworzenia im warunków ułatwiających dostosowanie do rosnącej konkurencji na rynkach międzynarodowych przez większą mobilność produkcji i zastosowanie innowacji technologicznych. Zatem wśród propozycji dotyczących poprawy funkcjonowania hiszpańskiego rynku pracy należy wymienić m.in. kontynuację polityki zatrudnienia nastawionej na wzrost bezpieczeństwa i jakości pracy, której powinna towarzyszyć stabilna polityka makroekonomiczna połączona z elastyczną strukturą rynku pracy. Reformie polityki zatrudnienia powinno towarzyszyć globalne podejście do problemu, dzięki któremu zostaną zastosowane instrumenty komplementarne. Ponadto należy rozwiązać problem sprzecznych interpretacji przepisów prawnych przez sądy i strony układów zbiorowych pracy. Reformy powinny iść w kierunku działań legislacyjnych, inicjowanych również przez partnerów socjalnych.

Ponieważ wśród głównych czynników wzrostu konkurencyjności na arenie międzynarodowej znajdują się przystosowalność i efektywna alokacja zasobów ludzkich, konieczny jest wzrost kwalifikacji pracowników, zwiększanie efektywności mechanizmów pośrednictwa pracy i mobilności ludności zarówno zawodowej, jak i geograficznej. Przedstawiciele pracodawców podkreślają potrzebę modernizacji hiszpańskich instytucji organizujących m.in. praktyki zawodowe, do których należy przede wszystkim Krajowy Instytut Zatrudnienia (*Instituto Nacional de Empleo*, INEM). Modernizacja ta miałaby polegać na decentralizacji kompetencji instytutu na rzecz regionów hiszpańskich<sup>38</sup>. W ostatnich latach poziom wykształcenia społeczeństwa hiszpańskiego nieustannie wzrastał, jednak nadal około 30% ludności aktywnej zawodowo ukończyło swoją edukację na poziomie szkoły podstawowej. Liczba absolwentów szkół wyższych wzrosła do poziomu przewyższającego średnią unijną. Jednak pomimo wzrostu liczby studentów szkoleń zawodowych jest ich nadal za mało w porównaniu ze zgłaszanym zapotrzebowaniem na pracowników z wykształceniem zawodowym. Zatem konieczne są dalsze działania w celu poprawy sytuacji w zakresie poziomu wykształcenia społeczeństwa, a w szczególności szkoleń zawodowych. Ponadto, widoczną słabością pracowników na hiszpańskim rynku pracy jest brak znajomości języków obcych. Zaledwie jedna trzecia hiszpańskiej populacji potrafi przeprowadzić rozmowę w języku obcym. W hiszpańskim społeczeństwie brakuje kultury permanentnego uczenia się, która pozwala pracownikowi na pozostawanie atrakcyjnym dla pracodawcy<sup>39</sup>.

<sup>38</sup> CEOE evaluates... op. cit.

<sup>39</sup> Ibid.

Organizacje pracodawców zwracają także uwagę na konieczność zwiększenia elastyczności wewnątrz firm, a także elastyczności stosunków przemysłowych. Odnosi się to do kilku obszarów, wśród których należy wymienić: organizację pracy, negocjacje w sprawie układów zbiorowych pracy, rozwiązywanie sporów oraz bezpieczeństwo pracy. Organizacje pracodawców podkreślają w szczególności potrzebę poprawy organizacji czasu pracy, konieczność racjonalizacji struktury płac i włączenia do niej płacy zmiennej zależnej od zadania lub wydajności pracy, właściwego wykorzystania różnych form zatrudnienia, rozbudowania dialogu społecznego, rozwiązywania sporów za pomocą mediacji, promocji i finansowego wsparcia dla działań prewencyjnych w miejscach pracy oraz konieczność rozwoju kultury zdrowia i bezpieczeństwa. W zakresie ochrony socjalnej pracowników, pracodawcy wskazują na potrzebę osiągnięcia równowagi pomiędzy właściwym poziomem ochrony a poziomem opodatkowania i składek na ubezpieczenie społeczne, które są akceptowane przez ludność aktywną zawodowo<sup>40</sup>.

Przyjęcie tych propozycji zgłoszonych przez organizacje pracodawców ma służyć zwiększeniu konkurencyjności hiszpańskich przedsiębiorstw. Oczywiście jest jednak to, że stanowią one perspektywę długookresową dla gospodarki hiszpańskiej. Należy także pamiętać o reperkusjach, jakie może wywołać dalsza deregulacja warunków zatrudnienia.

Spowolnienie tempa wzrostu wydajności pracy do poziomu poniżej średniej unijnej, na tle stosunkowo wysokiej inflacji, stanowi zagrożenie dla przyszłego tempa wzrostu gospodarczego i poziomu zatrudnienia. Wydaje się, że dotychczasowe pozytywne efekty były wynikiem przede wszystkim stabilnej polityki makroekonomicznej, opartej na dążeniu do zrównoważenia budżetu państwa i kontroli inflacji, a nie bezpośrednio działań dotyczących regulacji rynku pracy.

## **DEREGULATION OF THE LABOUR MARKET PROCESSES IN SPAIN AND THEIR EFFECTS**

### **Summary**

Permanent and structural character of unemployment in high-developed countries becomes a subject of big concern and interest. For that reason new forms of counteracting unemployment are being searched. One of the pointed solutions is a conception of increasing elasticity of the labour market through its deregulation.

The open model of employment has come into being in the European countries as a result of the process of deregulation. The model provides for internal and external sources of employees, multitude of employment forms and working time. The process of deregulation of the labor market has been carried out also in Spain. Nevertheless, recently Spanish employment policy and reforms

<sup>40</sup> Ibid.

of the labor market have turned out to be ineffective. Opponents of the 2001 reforms pointed out, that in the result of the reforms mainly employers were favored. Breaking off negotiations with trade unions – opponents of the reforms, meant a lack of social dialogue. Political opposition and some parties have criticized government proposals as well. It seems that the main cause of positive processes in the Spanish labour market is a stable macroeconomic policy based on the balanced budget and the control of inflation. The deregulation process of the Spanish labour market is considered as a less important source of the positive changes in the labour market.