

Magdalena Maria Kowalska

Uniwersytet Ekonomiczny we Wrocławiu

USZTYWNIENIE RYNKU PRACY: WIELKA BRYTANIA I STREFA EURO*

1. Wstęp

Wielka Brytania nie tylko nie jest członkiem strefy euro, ale także – obok Danii, a w przeciwieństwie do pozostałych krajów spoza strefy euro – nie ma obowiązku przystąpić do niej w przyszłości. Niemniej jednak debata na temat ewentualnej rezygnacji z funta na rzecz euro w Wielkiej Brytanii ma miejsce od wielu lat. Chociaż ma ona przede wszystkim charakter polityczny, wykorzystywane są w niej argumenty ekonomiczne. Jednym z nich jest niewystarczająca elastyczność brytyjskiego rynku pracy.

Elastyczność rynku pracy jest jednym z kryteriów teorii optymalnych obszarów walutowych. Ma ona stanowić jeden z dodatkowych mechanizmów dostosowawczych w krajach o jednolitej walucie. Po przystąpieniu do strefy euro, pociągającym za sobą brak niezależności polityki monetarnej, w sytuacji zaistnienia negatywnego szoku asymetrycznego, kraje członkowskie muszą mieć instrumenty, które pomogą zniwelować skutki takiego szoku. Zgodnie z pierwotnymi założeniami teorii, wypracowanymi przez Mundella w latach 60. XX wieku, mechanizmem pozwalającym na akomodację wstrząsów asymetrycznych jest elastyczność rynków pracy, w tym mobilność przestrzenna pracowników.

2. Elastyczność – wybrane podejścia

Elastyczność rynku pracy może być rozpatrywana z różnych perspektyw i na różnych płaszczyznach, w związku z czym jest ona związana z wieloma różnymi wskaźnikami, opisującymi różne jej aspekty. Jedno z podejść może mieć charakter mikroekonomiczny i rozpatrywać elastyczność z punktu widzenia popytu i podaży.

* Projekt naukowy otrzymał wsparcie finansowe ze środków na naukę w latach 2008-2009 w ramach grantu promotorskiego nr 0416/B/H03/2008/35.

Model firmy elastycznej (elastyczność po stronie popytu) opiera się przede wszystkim na strategiach pracodawcy w stosunku do formy zatrudnienia pracowników. W szczególności podkreślane są tutaj próby różnicowania nakładów pracy w odpowiedzi na zmiany stanu popytu zewnętrznego. W ten sposób można wyróżnić:

- elastyczność liczebności, pozwalającą na zmniejszanie bądź zwiększanie liczby pracowników w firmie,
- elastyczność godzin pracy, polegającą na ich zwiększaniu poprzez nadgodziny lub obniżaniu normalnego czasu pracy,
- elastyczność finansową, opisującą system bezpośredniego związywania wynagrodzenia z notowanymi wynikami,
- elastyczność funkcjonalną, odnoszącą się do pracowników wyszkolonych w wielu dziedzinach, co pozwala na ich wykorzystanie do wielu różnych zadań i ich adaptację do nowych technologii i wymagań organizacyjnych.

Z drugiej strony mamy natomiast model firmy przyjaznej rodzinie, związanej z elastycznością podaży. Z tego punktu widzenia elastyczność będzie oznaczała rozwój wielu nietypowych form zatrudnienia – takich jak: niepełny wymiar pracy, zatrudnienie tymczasowe czy samozatrudnienie. Zróżnicowanie form pracy może oznaczać zwiększenie możliwości zatrudnienia grup, które wcześniej były na rynku pracy dyskryminowane (m.in. kobiety wychowujące dzieci czy posiadające inne obowiązki rodzinne). Niemniej jednak nietypowe formy zatrudnienia bardzo często wiążą się z ograniczonymi możliwościami awansu lub niższym wynagrodzeniem.

Elastyczność może być także rozpatrywana jako funkcja systemu regulacji rynku pracy. Ogólnie panujący pogląd jest taki, że wszelkie regulacje, w tym prawne, powodują usztywnienie rynku, co w konsekwencji prowadzi do przekonania, iż elastyczność rynku pracy oznacza brak owych regulacji (lub deregulację). Rozwiązania instytucjonalne mogą bowiem wpłynąć na funkcjonowanie rynku pracy na trzy sposoby: poprzez osłabienie popytu na pracę, poprzez zakłócenia podaży pracy lub „zepsucie” funkcji równowagi w mechanizmie rynkowym, np. poprzez wpływ na zachowania negocjacyjne pracowników [Siebiert 1997, s. 43].

Elementy, które usztywniają rynek pracy to:

- scentralizowany model wspólnych negocjacji płacowych,
- wysoki wskaźnik przynależności pracowników do związków,
- wysoka wartość „kłina podatkowego” (*tax wedge*), czyli podatków z tytułu zatrudnienia oraz składek zabezpieczenia społecznego,
- rozbudowane ustawodawstwo w zakresie ochrony zatrudnienia (*employment protection legislation* – EPL),
- zasiłki dla bezrobotnych.

Należy jednak zaznaczyć, że część badaczy rynku pracy wskazuje, iż instytucjonalne rozwiązania nie muszą oznaczać usztywnienia [Calmfors, Driffill 1988]¹, na-

¹ Autorzy wykazują, iż elastyczność rynku zapewniają dwa modele: pełna regulacja oraz pełna deregulacja rynku pracy.

tomiast inni wskazują, iż stosowanie owych usztywnień, choć ma na celu wprowadzić rynek na ścieżkę najlepszą z możliwych, to jednak jest narzędziem zbyt słabym, przy czym deregulacja rynku pracy we wszystkich aspektach nie musi być pożądana [Alogoskoufis i in. 1995, s. 84]. Zwolennicy nowej ekonomii instytucjonalnej podkreślają natomiast, iż ustawodawstwo z zakresu rynku pracy nie tylko nie stanowi usztywnienia owego rynku, ale wręcz stwarza możliwość przewyciężenia konfliktu (wpisanego nieodłącznie w porozumienia dotyczące wynagrodzenia) pomiędzy efektywnością rynku a sprawiedliwością.

Jedną z determinant elastyczności rynku pracy jest także mobilność pracowników. Zagadnienie mobilności można rozpatrywać w dwóch aspektach – funkcjonalnym (zmiany zawodu) i geograficznym. Mobilność geograficzna może dotyczyć regionu, kraju lub skali międzynarodowej. Z kolei mobilność funkcjonalna – sektora lub zadań. Również w granicach pojęcia mobilności pozostaje kwestia stażu pracy.

Zgodnie z teorią optymalnych obszarów walutowych – im bardziej elastyczny jest rynek oraz im większa mobilność zasobów pracy, tym mniejsze są koszty przewyciężenia szoków gospodarczych. W niniejszym artykule kwestia mobilności siły roboczej nie będzie analizowana.

3. Rynki pracy w Wielkiej Brytanii i strefie euro – wybrane aspekty

Charakterystyka rynków pracy w krajach strefy euro jest mocno zróżnicowana – nie istnieje jeden europejski model rynku pracy. Pierwszą wyraźną różnicą jest poziom bezrobocia notowany w poszczególnych krajach (tab. 1).

Tabela 1. Bezrobocie i inflacja w krajach Unii Europejskiej (październik 2008)

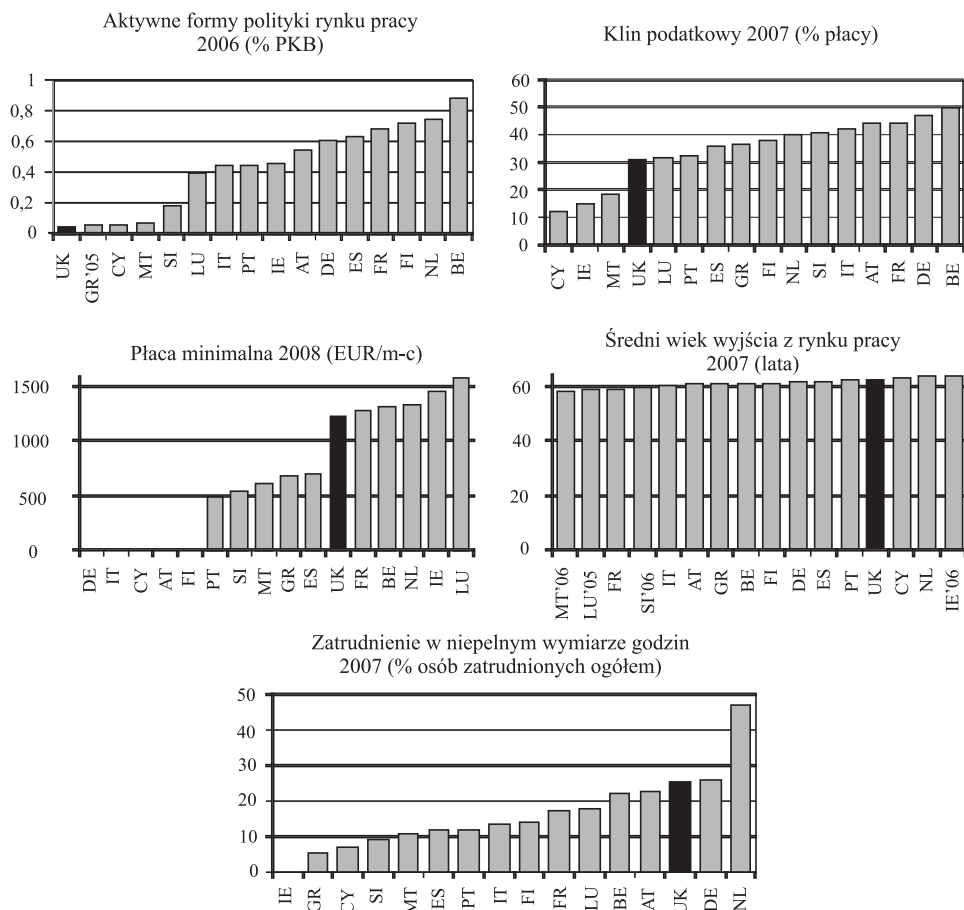
Kraj	Bezrobocie	Inflacja HICP	Kraj	Bezrobocie	Inflacja HICP
Belgia	4,5	4,5	Holandia	2,7	2,2
Niemcy	7,1	3,1	Austria	3,0	3,5
Irlandia	7,1	3,4	Słowenia	4,3	6,1
Grecja	7,5	4,5	Finlandia	6,4	3,7
Hiszpania	12,8	4,5	Luksemburg	4,2	4,6
Francja	8,2	3,4	Malta	5,7	4,4
Włochy	6,8	3,5			
Portugalia	7,8	2,9	strefa euro	7,3	3,5
Cypr	3,8	4,6	Wielka Brytania	5,9	3,4

Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu.

Dla pierwszego parametru (bezrobocie) odchylenie standardowe jest zdecydowanie większe niż dla parametru drugiego (inflacja) i wynosi 2,75, podczas gdy dla parametru drugiego: 1,01. Oznacza to, że obserwowane wielkości bezrobocia w krajach strefy euro są zdecydowanie bardziej oddalone od wskaźnika dla całej strefy,

natomiast obydwie cechy charakteryzuje przeciętna zmienność, zamykająca się w przedziale 20-40% (i jest to odpowiednio: 0,38 i 0,29). Miara zmienności bezrobocia w Wielkiej Brytanii względem średniej w strefie euro to 19% (niska), natomiast inflacji – zaledwie 3%.

W grupie krajów strefy euro najmniej ekspansyjną politykę zatrudnienia prowadzi Grecja i Malta, jednocześnie wszystkie inne kraje strefy przeznaczają więcej środków (w stosunku do ich PKB) na wszystkie formy polityki rynku pracy niż Wielka Brytania. Rysunek 1 obrazuje wybrane parametry rynków pracy. Pierwszy wykres przedstawia wielkość środków, które są przeznaczane na aktywne formy polityki rynku pracy, w stosunku do PKB danego kraju – w Wielkiej Brytanii w 2006 r. było to 0,047%. Kolejny wykres przedstawia wielkość klina podatkowego, a więc



Rys. 1. Wybrane parametry rynków pracy w krajach strefy euro oraz w Wielkiej Brytanii

Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu.

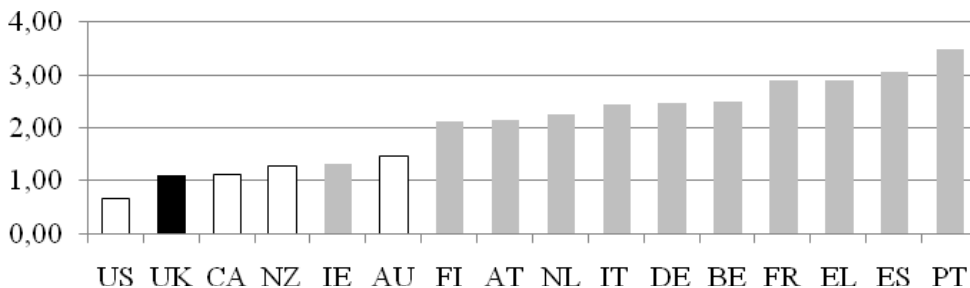
wszystkich obciążeń pozapłacowych w stosunku do płacy, którą otrzymuje zatrudniony. Wskaźnik ten dla Wielkiej Brytanii jest jednym z najniższych w grupie analizowanych krajów i wynosił w 2007 r. 30,8%, tylko Irlandia miała niższe obciążenia wynagrodzeń w tym czasie (najmniejsze kraje strefy euro – Malta i Cypr zostały tu pominięte).

Kolejny wykres przedstawia wielkość płacy minimalnej. W pięciu krajach strefy euro płaca minimalna nie obowiązuje – są to: Austria, Finlandia, Niemcy, Włochy oraz Cypr. W Wielkiej Brytanii płaca minimalna została ustalona, jednak jej poziom jest najniższy w grupie krajów o najwyższej sile nabywczej pieniądza (obok Francji, Belgii, Holandii, Luksemburga i Irlandii); należy przy tym zauważyć, iż wskaźnik ten ma charakter nominalny, a przy uwzględnieniu parytetu siły nabywczej walut różnica w poziomie realnych płac minimalnych będzie jeszcze większa. Jest to wskaźnik, który obok niskiego klina podatkowego świadczy o wysokiej elastyczności brytyjskiego rynku pracy. Tezę tę potwierdzają również wartości wskaźnika zilustrowane na ostatnim wykresie: Wielką Brytanię charakteryzuje stosunkowo duża wielkość zatrudnienia w niepełnym wymiarze godzin (tzw. elastyczne formy zatrudnienia). Wskaźnik ten wynosi 25,2% osób zatrudnionych ogółem. Tylko w Niemczech oraz w Holandii wskaźnik ten jest wyższy i wynosi odpowiednio 26 oraz 46,8%.

Najbardziej powszechnym indykatorem opisującym rynek pracy jest tzw. wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia (EPL). Wskaźnik EPL został opracowany przez OECD – zawiera 18 podstawowych charakterystyk rynku pracy, zgrupowanych w trzy agregaty:

- ochrona zatrudnionych na czas nieokreślony (waga: 5/12),
- regulacje dotyczące zwolnień grupowych (waga: 2/12),
- regulacje dotyczące czasowych form zatrudnienia (na czas nieokreślony oraz pracy tymczasowej (waga: 5/12).

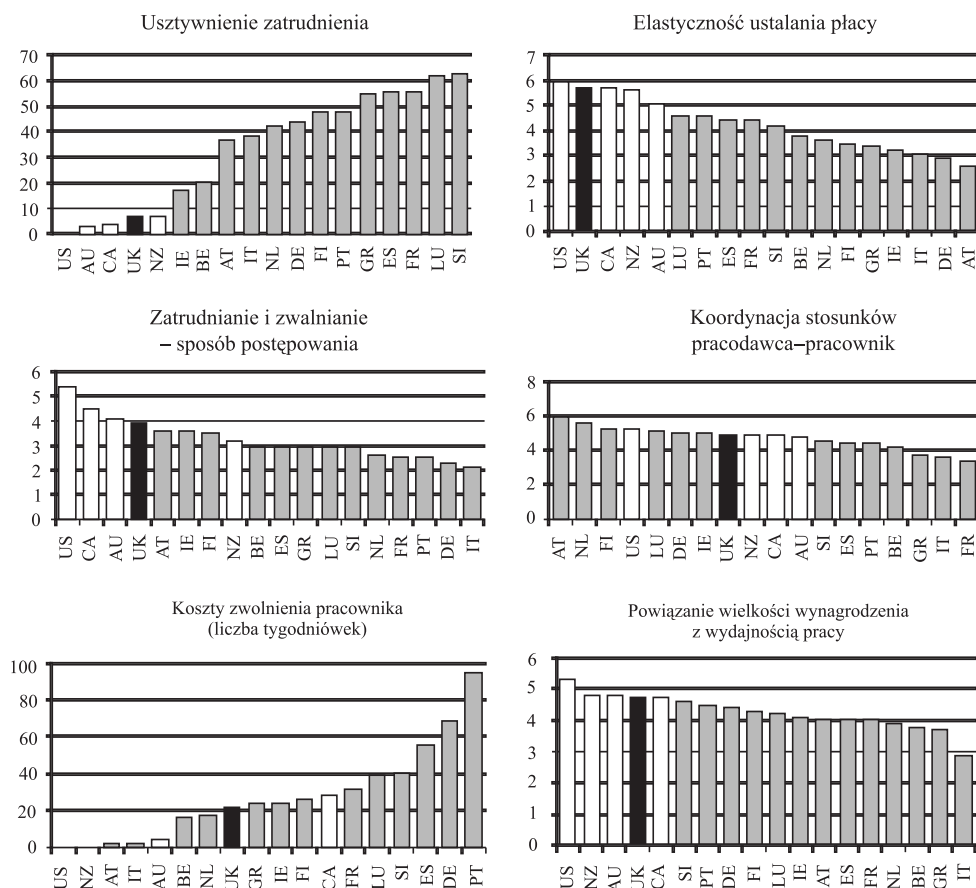
Wskaźnik EPL przyjmuje wartości przedziału $<0,6>$, przy czym im mniejsza jest jego wartość, tym bardziej elastyczny jest rynek pracy w danym kraju. W roku 2003 wskaźnik ten dla krajów strefy euro oraz Wielkiej Brytanii kształtował się następująco (rys. 2).



Rys. 2. Indeks EPL dla wybranych krajów OECD w 2003 r.

Wskaźnik EPL dla Wielkiej Brytanii wynosi 1,1 i jest obok Stanów Zjednoczonych (0,65) najniższy w badanej grupie krajów, przy czym w przypadku pozostałych krajów anglosaskich (Kanada, Nowa Zelandia, Irlandia, Australia) wskaźnik ten jest porównywalnie niski i nie przekracza wartości 1,50. W krajach strefy euro natomiast usztywnienie rynku pracy jest zdecydowanie większe – i waha się między 2,20 (Finlandia) a 3,50 (Portugalia).

Kolejny rysunek (rys. 3) przedstawia efektywność rynku pracy, stanowiącą element wskaźnika globalnej konkurencyjności przygotowywanego przez Światowe Forum Ekonomiczne. Analiza została poszerzona o kraje spoza strefy euro i Unii Europejskiej (tj. Stany Zjednoczone, Australię, Nową Zelandię oraz Kanadę), gdyż stanowią one ciekawe tło dla Wielkiej Brytanii.



Rys. 3. Efektywność rynku pracy – wybrane parametry

Źródło: opracowanie na podstawie danych Eurostatu.

Pierwszy wykres przedstawia indeks sztywności zatrudnienia (2007 r.) – zgodnie z metodologią światowego Forum Ekonomicznego wskaźnik może przyjąć wartość 0-100, przy czym im mniejszy, tym zatrudnienie jest bardziej elastyczne. Dotyczy on m.in. regulacji związanych z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników, sztywności godzin pracy. Wielką Brytanię cechuje wskaźnik niższy niż kraje strefy euro², a jego wartość (7) jest taka sama jak dla Nowej Zelandii oraz zbliżona do wartości dla Kanady (4). Jeśli wziąć pod uwagę elastyczność ustalania poziomu wynagrodzenia (wykres drugi), Wielką Brytanię znów charakteryzuje wskaźnik najbardziej pożądaný (w tym wypadku największy). Parametr ten osiąga wartości z przedziału <1,7>, gdzie 1 oznacza całkowicie scentralizowany proces negocjacji płacowych, a 7 – całkowitą dobrowolność każdej firmy w kształtowaniu swojej polityki płac; dla Wielkiej Brytanii jest to 5,7 (wartość zbliżona do wielkości tego wskaźnika dla Stanów Zjednoczonych, Kanady czy Nowej Zelandii i zdecydowanie większa od wskaźnika dla krajów strefy euro).

Analogiczną konstrukcję posiada także wskaźnik dotyczący sposobu zatrudniania i zwalniania pracowników, przy czym 1 oznacza postępowanie w pełni zdeterminowane regulacjami ustawowymi, natomiast 7 – pełną dowolność pracodawcy. Również w tym wypadku Wielka Brytania pozostaje w czołówce – omawiany parametr jest wyższy niż w krajach strefy euro (i wynosi 3,9) i porównywalny do pozostałych krajów anglosaskich (Kanady, Australii). Ostatni z wykresów przedstawia indeks powiązania wynagrodzenia z wydajnością pracy. W tym wypadku wielkość maksymalna 7 oznacza pełną współzależność między płacą pracownika a jego wydajnością, natomiast wielkość minimalna 1 – całkowity brak takiej zależności. Również i ten wskaźnik jest dla państw anglosaskich wyższy niż dla krajów strefy euro (średnia dla Stanów Zjednoczonych, Nowej Zelandii, Australii, Wielkiej Brytanii i Kanady to 4,86, dla samej wielkiej Brytanii jest to 4,7), natomiast średnia dla krajów strefy euro (bez Malty i Cypru) to 4,03.

Natomiast mniej korzystnie przedstawia się wskaźnik poziom kooperacji na linii pracownik–pracodawca. Przy założeniu, że 1 to wartość minimalna wskaźnika, oznaczająca najbardziej konfrontacyjne stosunki pracodawcy z pracownikiem, a 7 – współpracę (kooperację), dla Wielkiej Brytanii wskaźnik ten szacuje się na poziomie 4,9, co stanowi wartość wyższą niż przeciętna w strefie euro (4,62) oraz mediana dla strefy euro (4,5). Niemniej jednak istnieje 6 krajów strefy euro, które cechuje wyższy wskaźnik kooperacji w relacjach pracodawca–pracownik i są to: Austria (5,9), Holandia (5,6), Finlandia (5,3), Luksemburg (5,1), Niemcy (5) oraz Irlandia (5).

Również Bank Światowy opracował własną metodologię badania elastyczności rynku pracy, które to badanie jest częścią obszernego wskaźnika Doing Business, opisującego zasięg regulacji wspomagających lub ograniczających przedsiębiorczość w ogóle (tab. 2). Indeks regulacji dotyczących zatrudnienia obejmuje:

² W badaniu pominięto Maltę i Cypr, gdyż nie wszystkie ich parametry były dostępne.

1) indeks trudności zatrudnienia (możliwość i maksymalny okres wykorzystania umów na czas określony, płace minimalną dla zatrudnionych po raz pierwszy lub szkolonych),

2) indeks sztywności czasu pracy (możliwość ustalania niestandardowych godzin pracy oraz wymiar rocznego płatnego urlopu),

3) indeks trudności zwalniania (m.in. wymagania dotyczące powiadamiania zwalnianego pracownika lub grupy pracowników),

4) indeks sztywności zatrudnienia (średnia arytmetyczna powyższych trzech wskaźników),

5) pozapłacowe koszty pracy (procent wynagrodzenia),

6) koszty zwolnień (koszty wynikające z ustawowych okresów wypowiedzenia, odpraw czy kar nałożonych na pracodawcę w związku ze zwolnieniem pracownika).

Tabela 2. Indeksy elastyczności rynku pracy – metodologia Banku Światowego – Doing Business 2008

	(1)		(2)		(3)		(4)
UK	11	UK	0	UK	10	UK	7
BE	11	IE	20	BE	10	IE	17
IE	11	BE	40	IE	20	BE	20
AT	11	IT	40	ES	30	AT	37
NL	17	NL	40	AT	40	IT	38
DE	33	AT	60	DE	40	NL	42
IT	33	DE	60	FI	40	DE	44
PT	33	ES	60	FR	40	FI	48
FI	44	FI	60	GR	40	PT	48
GR	44	FR	60	IT	40	GR	55
FR	67	PT	60	LU	40	ES	56
LU	67	SI	60	PT	50	FR	56
ES	78	GR	80	SI	50	LU	62
SI	78	LU	80	NL	70	SI	63

Źródło: opracowanie na podstawie danych Banku Światowego.

Indeksy (1)-(4) osiągają wartości 0-100. Poniżej zaprezentowane są ich wartości dla krajów strefy euro (bez Malty i Cypru) oraz dla Wielkiej Brytanii. Tę ostatnią cechują najniższe parametry dla każdego z indeksów (1)-(3); indeks (4) to ich średnia, która dla Wielkiej Brytanii wynosi 7, co potwierdza większą elastyczność brytyjskiego rynku pracy w porównaniu z rynkami pracy strefy euro, gdzie najlepsza sytuacja (w świetle niniejszego badania) cechuje Irlandię (17) oraz Belgię (20).

4. Podsumowanie

Parametrów opisujących rynek pracy z punktu widzenia jego elastyczności jest wiele, powyżej zaprezentowano tylko kilka z nich. Analiza większej grupy wskaźników prowadzić będzie do tych samych wyników – brytyjski rynek pracy jest w zdecydowanie mniejszym stopniu usztywniony niż rynki krajów strefy euro. Wniosek ten został potwierdzony przy wykorzystaniu wybranych syntetycznych wskaźników regularnie opracowywanych przez takie organizacje międzynarodowe, jak OECD (wskaźnik EPL), Światowe Forum Ekonomiczne (wskaźnik Global Competitiveness) czy Bank Światowy (indeks Doing Business).

Przy porównywalnym poziomie inflacji pomiędzy Wielką Brytanią a przeciętną dla strefą euro (odpowiednio 3,4 i 3,5%), różnica w poziomie bezrobocia jest znaczna (7,3 oraz 5,9). Rynek pracy Wielkiej Brytanii strukturalnie różni się od rynków strefy euro. Jest to model anglosaski, bardziej liberalny niż rynki kontynentalne, a swoją charakterystyką mocno zbliżony do rynków w Australii, Nowej Zelandii, Kanadzie oraz w Stanach Zjednoczonych. Oznacza to, iż w przypadku zaistnienia negatywnego szoku asymetrycznego brytyjski rynek pracy (podobnie jak amerykański), reaguje szybciej, a skutki szoku są bardziej odczuwalne, jednak ich akomodacja ma miejsce zdecydowanie szybciej niż w krajach strefy euro, gdzie przebieg szoku ma charakter łagodniejszy, ale trwalszy. Niemniej jednak, z punktu widzenia teorii optymalnych obszarów walutowych, wskazującej, iż elastyczny rynek pracy stanowi jeden z warunków powodzenia integracji monetarnej, można uznać, iż Wielka Brytania wypełnia to kryterium w stopniu zdecydowanie wyższym niż obecni członkowie kontynentalnej części Unii i, z tego punktu widzenia, gotowa jest do przyjęcia wspólnej waluty.

Literatura

- Alogoskoufis G. i in., *Unemployment: choices for Europe*, Monitoring European Integration no. 5, CEPR, 1995.
- Burda M.C., *European labour markets and the euro: how much flexibility do we really need?*, CEPR Working Papers, March 1999.
- Calmfors L., Driffill J., *Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance*, „Economic Policy” 1988, no. 6.
- Deakin S., Reed H., *The contested meaning of labour market flexibility: economic theory and discourse of European integration*, ESRC Centre of Business Research, University of Cambridge, Working Paper no.162, March 2000.
- Siebert H., *Labor market rigidities: at the root of unemployment in Europe*, „Journal of Economic Perspectives” 1997, vol. 11, no. 8.

Źródła internetowe

Bank Światowy, www.worldbank.org.

Eurostat, ec.europa.eu/eurostat.

OECD, www.oecd.org.

Światowe Forum Ekonomiczne, www.weforum.org.

LABOUR MARKET RIGIDITIES: THE UNITED KINGDOM AND THE EURO ZONE

Summary

The article focuses on the flexibility of the British labour market, presented against the labour markets of the euro zone member states. The analysis regards also the other countries – thanks to which the Anglo-Saxon model was singled out. It is characterized by exceptionally high flexibility levels.

The United Kingdom is a country with a low level of labour markets rigidities, which distinguishes it from the euro zone countries. Since the theory of the optimal currency areas (OCA) does not define, what the “significant” or sufficient” flexibility means – and this is a precondition of the monetary integration success (according to classics of OCA theory) – one can regard this precondition to be fulfilled for the UK.