

*dr Piotr Maleszyk*¹

Katedra Polityki Gospodarczej, Społecznej i Regionalnej
UMCS w Lublinie

Hiszpański rynek pracy w okresie kryzysu finansowo-gospodarczego: nieefektywności instytucji i próby reform

WPROWADZENIE

Zapoczątkowana kryzysem na rynkach finansowych recesja gospodarcza z lat 2008–2009 doprowadziła do głębokiego spadku popytu na pracę w zdecydowanej większości krajów Unii Europejskiej. Hiszpański rynek pracy zwraca szczególną uwagę, gdyż umiarkowane na tle UE recesyjne spadki PKB w latach 2008–2009 doprowadziły do jednego z największych spadków zatrudnienia. Celem artykułu jest zatem identyfikacja najważniejszych czynników zwiększających wrażliwość zatrudnienia na spadki produktu krajowego brutto Hiszpanii. W artykule postawiono tezę, że czynnikami wpływającymi na silne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w Hiszpanii okazały się bardzo poważne zakłócenia gospodarcze będące w istotnej mierze konsekwencją zakumulowanych nierównowag makroekonomicznych oraz nieefektywne instytucje rynku pracy. Cel badawczy zrealizowano dokonując statystycznej analizy danych, analizy porównawczej rozwiązań instytucjonalnych oraz przeglądu literatury.

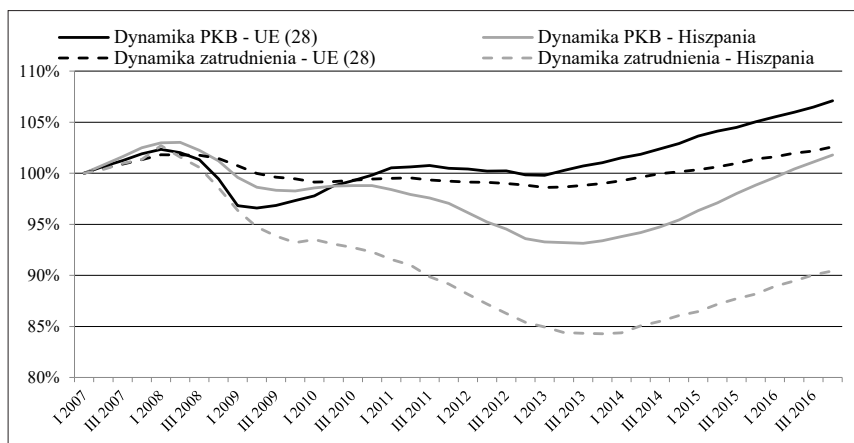
W pierwszej części artykułu zaprezentowano mechanizmy dostosowawcze hiszpańskiego rynku pracy, koncentrując się na pierwszej fazie kryzysu². W drugiej, najważniejszej części, przeanalizowane zostały dwie przyczyny wyjaśniające wrażliwość hiszpańskiego rynku pracy: rodzaj szoku gospodarczego oraz zdeterminowaną instytucjonalnie dualną strukturę rynku pracy. W trzeciej zaprezentowano natomiast główne kierunki reform instytucjonalnych podjętych w reakcji na obnażone w okresie kryzysu nieefektywności strukturalne hiszpańskiego rynku pracy.

¹ ORCID: 0000-0002-6792-8693; adres korespondencyjny: Wydział Ekonomiczny UMCS w Lublinie, Plac Marii Curie-Skłodowskiej 5, 20-031 Lublin; e-mail: piotr.maleszyk@poczta.umcs.lublin.pl.

² Z reguły przyjmuje się, że zakłócenia gospodarcze odpowiedzialne za drugą fazę kryzysu nasiliły się w 2010 r., a ich skutki na rynku pracy zaczęły materializować się w 2011 r. Więcej uwag o periodyzacji kryzysu można znaleźć np. w pracach: [Albiński (red.), 2014; Maleszyk, 2016].

PROCESY DOSTOSOWAWCZE NA HISZPAŃSKIM RYNKU PRACY

Hiszpański rynek pracy charakteryzowała nieproporcjonalnie silna reakcja zatrudnienia na recesyjne spadki produktu krajowego na tle UE³ (por. rys. 1). Recesja 2008–2009 w Hiszpanii trwała od III kw. 2008 r. do IV kw. 2009 r.⁴ W ciągu sześciu kwartałów hiszpański PKB zmniejszył się o 4,6% (w ujęciu realnym), przy spadku o 5,6% dla UE. Ponowny okres kurczenia się hiszpańskiego PKB rozpoczął się w pierwszym kwartale 2011 r. i trwał 11 kwartałów, podczas których produkt krajowy zmniejszył się o kolejne 5,7%. Ujemna dynamika zatrudnienia trwała niemal nieprzerwanie od połowy 2008 r. do końca 2013 r., z jedynie krótką stabilizacją w roku 2010, który można traktować jako cezurę oddzielającą skutki dwóch faz kryzysu na rynku pracy. Liczba zatrudnionych w IV kw. 2010 r. była o 10,1% mniejsza niż w I kw. 2008 r. Wskaźnik elastyczności zatrudnienia względem PKB⁵ w pierwszej fazie kryzysu wyniósł więc 2,2 i był najwyższy wśród krajów Unii, przy 0,5 dla całej UE. Najniższy poziom zatrudnienia hiszpańska gospodarka odnotowała w ostatnim kwartale 2013 r., kiedy było ono mniejsze o 17,9% niż w I kw. 2008 r.



Rys. 1. Dynamika PKB i zatrudnienia w Hiszpanii i Unii Europejskiej w okresie I kw. 2007 r. – IV kw. 2016 r. (I kw. 2007 r. =100%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat. Dane wyrównane sezonowo.

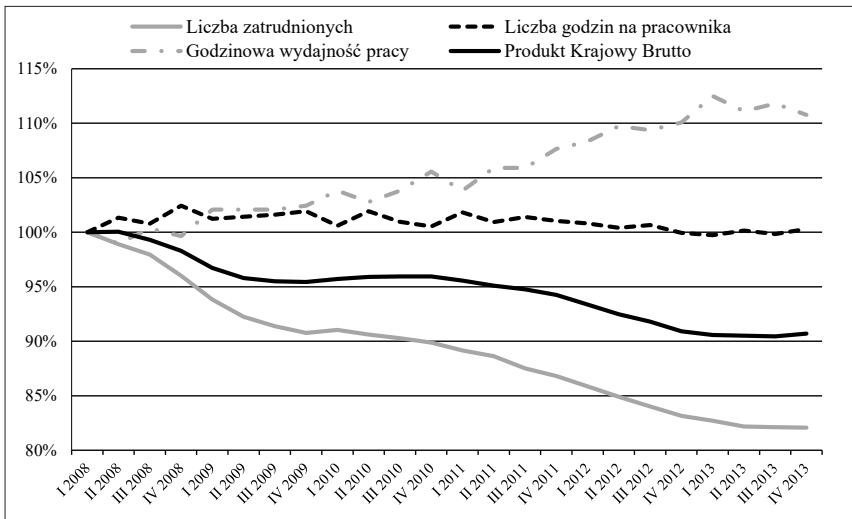
Dekompozycja zmian PKB Hiszpanii w okresie 2008–2013 ukazuje, że recesyjnym spadkom produkcji i nieproporcjonalnie silnej redukcji liczby zatrudnionych towarzyszyło zwiększenie liczby godzin przypadających na pracownika

³ W analizie wykorzystano dane dla UE obejmującej 28 państw członkowskich, przy czym do końca 2012 r. UE liczyła jeszcze 27 państw członkowskich (bez Chorwacji).

⁴ O ile nie zaznaczono inaczej, dane statystyczne wykorzystane w artykule pochodzą z bazy Eurostat.

⁵ Wskaźnik ten obliczono jako iloraz procentowego spadku zatrudnienia między jego najwyższym a najniższym poziomem w okresie 2008–2010 i procentowego spadku PKB podczas recesji 2008–2009.

w pierwszej fazie kryzysu oraz rosnąca tendencja godzinowej produktywności w całym analizowanym okresie (por. rys. 2). Mechanizmy dostosowawcze w Hiszpanii były więc diametralnie inne od tych obserwowanych w większości krajów UE, w których redukcje czasu pracy i przejściowe spadki godzinowej produktywności będące rezultatem przechowywania pracowników („chomikowania pracowników”) amortyzowały negatywny wpływ recesji na liczbę zatrudnionych [OECD 2010, s. 40–42; Maleszyk 2016, s. 133–144].



Rys. 2. Dekompozycja zmian PKB Hiszpanii w okresie I kw. 2008 r. – IV kw. 2013 r. (I kw. 2008 r. =100%)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostat, rachunki narodowe. Dane wyrównane sezonowo.

Więcej niż połowa redukcji zatrudnienia ogółem przypada na branżę budowlaną, przy czym pęknięcie bańki spekulacyjnej na rynku nieruchomości oraz brak spadkowego trendu stopy wakatów w okresie kryzysu wskazują, że wzrost bezrobocia ma częściowo charakter strukturalny [por. Maleszyk, 2014, s. 93–95]. Dostosowania zatrudnienia w pierwszej fazie kryzysu odbywały się przede wszystkim przez ograniczenie zatrudnienia w segmencie pracowników tymczasowych, który odpowiadał za blisko 90% spadku pracujących ogółem⁶. Pomimo silnego pogorszenia sytuacji na rynku pracy, realne płace rosły w wysokim tempie 2,9% w okresie I kw. 2008 r. – I kw. 2009 r. i 2,6% w ciągu kolejnych czterech kwartałów. Taka sytuacja wynikała przede wszystkim z niskiej elastyczności płac, gdyż wpływ zmian kompozycyjnych⁷

⁶ Uwzględniając okres I kwartał 2008 r. – IV kwartał 2010 r.

⁷ Efekty kompozycyjne wynikają ze zmiany struktury zatrudnionych według kryterium wielkości wynagrodzeń. Na przykład znaczne redukcje zatrudnienia pracowników o niskich kwalifikacjach i płacach w okresach recesji oddziałują w kierunku statystycznego wzrostu płac.

na przeciętny poziom wynagrodzeń był niewielki ze względu na koncentrację spadków zatrudnienia w środkowym kwintyle płac [Eurofund 2011, s. 19].

PRZYCZYNY WRAŻLIWOŚCI HISZPAŃSKIEGO RYNKU PRACY W OKRESIE KRYZYSU

Duża wrażliwość hiszpańskiego rynku pracy w okresie kryzysu finansowo-gospodarczego była zdeterminowana przede wszystkim charakterem szoku gospodarczego oraz rozwiązaniami instytucjonalnymi rynku pracy.

Przebieg kryzysu w Hiszpanii był szczególnie dotkliwy ze względu na wystąpienie kryzysu bankowego wraz z załamaniem na rynku nieruchomości. Wzrost produkcji i zatrudnienia w okresie przedkryzysowym był w znacznej mierze rezultatem silnej ekspansji kredytowej, możliwej dzięki zbyt niskim dla tej gospodarki stopom procentowym Europejskiego Banku Centralnego oraz bardzo liberalnym kryteriom dostępu do kredytów. Sektor bankowy poszukiwał wyższych stóp zwrotu, angażując się w kredytowanie zarówno firm budowlanych i deweloperskich, jak i nabywających nieruchomości gospodarstw domowych, co doprowadziło do powstania bańki spekulacyjnej na rynku nieruchomości. Wzrostowi branży budowlanej dodatkowo sprzyjała duża podaż niewykwalifikowanej siły roboczej dzięki napływowi imigrantów. Jednocześnie rosło zadłużenie całego sektora przedsiębiorstw, który przed kryzysem był najbardziej zadłużony wśród krajów UE [por. Bentolila, Dolado, Jimeno, 2012, s. 3–5].

Wysoka ekspozycja na ryzyko sektora bankowego oraz uzależnienie przedsiębiorstw i gospodarstw domowych od zewnętrznych źródeł finansowania przyczyniły się do wysokiej wrażliwości rynku pracy. Mechanizmy tych zależności szczegółowo wyjaśniają Boeri, Garibaldi i Moen [2012, s. 6–23]. Punktem wyjścia ich rozważań jest teza, że firmy w większym stopniu wykorzystujące dźwignię finansową są bardziej narażone na skutki kryzysów bankowych. W rezultacie kryzysu kredytowego doświadczają poważniejszych problemów z płynnością, które przekładają się na konieczność ograniczenia działalności i zmniejszenie liczby miejsc pracy. Korzystając z modelu poszukiwań z endogenicznym finansowaniem, Autorzy udowadniają, że przedsiębiorstwa (a także całe sektory) o wysokich wskaźnikach lewarowania charakteryzują się ponad proporcjonalnie wysokim wskaźnikiem destrukcji miejsc pracy. Wyniki te potwierdzają także przytoczone przez nich badania mikroekonomiczne.

Przyczyną dużej wrażliwości zatrudnienia na zmiany PKB było również załamanie na rynku nieruchomości w następstwie pęknięcia bańki spekulacyjnej. W latach 2007–2013 ceny nieruchomości (*House price index*) zmniejszyły się o 35,3%, a udział budownictwa w wartości dodanej brutto – niemal o połowę (z 11,2% do 5,8%). Załamanie w budownictwie prowadziło do silnych i stosunkowo trwałych spadków zatrudnienia, co wynika z wielu powodów. Po pierwsze,

branżę charakteryzuje wysoka pracochłonność produkcji. Po drugie, wiele z wykonywanych prac nie wymaga wysokich i trudnych do zdobycia kwalifikacji, co zmniejszało bodźce do przechowywania siły roboczej. Po trzecie, spadek produkcji w budownictwie miał mieć – zgodnie z oczekiwaniami formułowanymi na początku kryzysu – trwały charakter, co także skłaniało pracodawców do zwalniania pracowników. Po czwarte, zakłócenia na rynku nieruchomości oddziaływały nie tylko na sektor budowlany, ale również na wiele branż kooperujących.

Malejące ceny nieruchomości oznaczały zmniejszenie bogactwa silnie zadłużonych gospodarstw domowych, prowadzące do zmniejszenia popytu konsumpcyjnego. Rosnące straty banków szybko doprowadziły do zacieśnienia polityki kredytowej, co oznaczało silny na tle innych krajów UE negatywny szok podażowy. Słabością hiszpańskiej gospodarki była również niska konkurencyjność na tle strefy euro. Analiza czynników długookresowego wzrostu gospodarczego Hiszpanii przeprowadzona przez Muchę-Leszko [2013, s. 108–116] dowodzi, że wzrost ten miał charakter ekstensywny i wynikał przede wszystkim ze zwiększenia zatrudnienia i popytu wewnętrznego. Rozwój gospodarki opierał się głównie na wzroście sektorów o niskiej wartości dodanej i wysokiej pracochłonności: budownictwa, turystyki oraz usług dla ludności, a produktywność pracy oraz łączna produktywność czynników produkcji były bardzo niskie. Niska konkurencyjność gospodarki, silny wzrost bezrobocia, słabe perspektywy wzrostu gospodarczego i nierozwiązane problemy sektora bankowego doprowadziły do trudności w finansowaniu zadłużenia publicznego na rynkach międzynarodowych, doprowadzając do dotkliwego na tle UE przebiegu drugiej fazy kryzysu finansowo-gospodarczego [zob. więcej: Bentolila i in., 2013].

Kolejnym czynnikiem decydującym o przebiegu procesów dostosowawczych na hiszpańskim rynku pracy był jego ekstremalny dualizm, który powstał jako rezultat specyficznej konfiguracji instytucji rynku pracy. Dualny rynek pracy oznacza istnienie dwóch silnie wyodrębnionych segmentów pracowników: uprzywilejowanych *insiderów* i pozbawionych ochrony *outsiderów*. Najważniejszymi przejawami dualnej struktury hiszpańskiego rynku pracy zarówno przed kryzysem, jak i w jego trakcie, były: bardzo wysoki udział pracowników zatrudnionych na czas określony, wysoka cykliczna zmienność tej grupy przy stabilnym zatrudnieniu pracujących na stałe oraz bardzo ograniczone możliwości przejścia z segmentu tymczasowych do stałych miejsc pracy [Maleszyk, 2016, s. 116–121].

Efekty dualnej struktury rynku pracy są już dość dobrze udokumentowane w literaturze przedmiotu [por. Bentolila, Dolado, Jimeno, 2012; Boeri, 2011]. Wśród pozytywnych wskazuje się na obniżenie bezrobocia długotrwałego i bezrobocia wśród młodzieży. Przeważają jednak skutki negatywne, do których należy zaliczyć w szczególności: niższe inwestycje w kapitał ludzki pracujących na umowach czasowych, obniżenie tempa wzrostu produktywności, niższe płace pracujących na umowach czasowych i wzrost nierówności dochodowych, a także społeczne konsekwencje wysokiej niepewności zatrudnienia, jak późna emancypacja młodzieży i niższa dzietność. Wykazano również, że efekt zwiększenia za-

trudnienia dzięki upowszechnieniu umów tymczasowych nie oznaczał – wbrew początkowym oczekiwaniom – trwałego wzrostu popytu na pracę, lecz jedynie tymczasową zmianę, która wynikała ze zwiększenia elastyczności zatrudnienia względem wzrostu gospodarczego, a stopniowo zanika wraz ze spadkiem liczby pracujących na stałe (tzw. *honeymoon effect*).

Genezą dualnej struktury hiszpańskiego rynku pracy były zmiany instytucjonalne dokonane w latach 70. i 80. Podczas przełomu politycznego w połowie lat 70. Hiszpania charakteryzowała się bardzo restrykcyjną prawną ochroną zatrudnienia (która miała rekompensować niski poziom zasiłków i świadczeń socjalnych) oraz brakiem negocjacji zbiorowych. Aby zapewnić poparcie związków dla demokratycznych przemian, nowe władze utrzymały regulacje chroniące przed zwolnieniem, inicjując również negocjacje zbiorowe oraz zwiększając hojność i dostępność zasiłków dla bezrobotnych. W 1984 r. przeprowadzono znaczną liberalizację przepisów regulujących zatrudnienie na czas określony, przy utrzymaniu restrykcyjnej ochrony stałych kontraktów. Duża luka w poziomie ochrony obu segmentów doprowadziła do tego, że niemal wszyscy pracownicy przyjmowani do pracy otrzymywali umowę na czas określony, a ich udział w liczbie pracujących ogółem w ciągu kilku lat przekroczył 30%. W latach 90. i w pierwszej dekadzie XXI wieku podejmowano próby ograniczenia dualizmu rynku pracy, jednak wprowadzane zmiany były zbyt powierzchowne by doprowadzić do ograniczenia zatrudnienia na umowach czasowych [Bentolila, Jimeno, 2006, s. 327–332; Bentolila, Dolado, Jimeno, 2012, s. 18].

Instytucjami pogłębiającymi cykliczne spadki zatrudnienia w okresie kryzysu finansowo-gospodarczego okazały się prawna ochrona zatrudnienia i model negocjacji zbiorowych. Dysproporcja w poziomie prawnej ochrony zatrudnienia obu segmentów pracowników przełożyła się na dużą różnicę w kosztach zwolnień. Co więcej, niewielkie przepływy z zatrudnienia czasowego do stałego powodowały, że związek *outsiderów* z przedsiębiorstwem i jego celami był bardzo słaby, a inwestycje pracodawców w kapitał ludzki tych pracowników były niskie, co dodatkowo pogłębiało rozbieżność w wysokości kosztów rotacji załogi obu kategorii pracowników i skłaniało do redukcji zatrudnienia *outsiderów*. Bentolila i in. [2012, s. 155] w przeprowadzonej symulacji udowadniają, że gdyby Hiszpania posiadała prawną ochronę taką jak Francja, wzrost bezrobocia w pierwszej fazie kryzysu mógłby być niższy nawet o 45%.

W warunkach różnicy w poziomie prawnej ochrony zatrudnienia można wyobrazić sobie jednak sytuację, w której skracanie tygodniowego czasu pracy lub cięcia płac zabezpieczają miejsca pracy *outsiderów*. W Hiszpanii przeszkodą dla takich dostosowań okazał się model negocjacji zbiorowych, z bardzo wysoką stopą objęcia układami zbiorowymi (w tym jednym z najwyższych w Unii objęciem nadwyżkowym⁸), dominacją negocjacji na poziomie sektorowym, powszechnie stosowaną indeksacją płac, umiarkowaną koordynacją i dość częstym zawieraniem paktów

⁸ W 2008 r. do związków zawodowych należało 14,6% pracujących, jednak organizacje związkowe negocjowały warunki zatrudnienia dla 80,2% pracujących objętych układami zbiorowymi.

społecznych określających wytyczne odnośnie wzrostu wynagrodzeń [ICTWSS Database; Eurofund, 2010, s. 7–8]. Taka struktura negocjacji zbiorowych oznaczała, że związki zawodowe – reprezentujące przede wszystkim interesy stałych pracowników – mogły sobie pozwolić na formułowanie wyższych oczekiwań płacowych, gdyż skutki w postaci ewentualnych zwolnień ponosili *outsiderzy*. Z analogicznych powodów *insiderzy* nie byli zainteresowani skracaniem czasu pracy, skutkującym obniżeniem wynagrodzeń. Segment pracowników tymczasowych odegrał więc rolę „bufora koniunkturalnego” zabezpieczającego zatrudnienie i płace stałych pracowników. Procedura obowiązkowego objęcia porozumieniami także pracowników nienależących do związków uniemożliwiała dostosowanie płac, w tym także płac *outsiderów*, do sytuacji przedsiębiorstwa. Bentolila, Dolado i Jimeno [2012, s. 10] stwierdzili nawet, że organizacje pracodawców również były zainteresowane utrzymaniem istniejącego modelu negocjacji zbiorowych. W konfederacji pracodawców dominowali przedstawiciele dużych firm, które dzięki wysokiej produktywności mogły sobie pozwolić na większy wzrost kosztów pracy. Natomiast mniejsze firmy – o niższej produktywności – musiały dostosować swoje koszty pracy do tych uzgodnionych w porozumieniach. Ustalanie odpowiednio wysokiego wzrostu płac umożliwiło więc osiągnięcie przewagi konkurencyjnej dużych przedsiębiorstw względem mniejszych podmiotów.

Pewną rolę w utrwaleniu dualnej struktury rynku pracy pełnił także rozbudowany system zasiłków dla bezrobotnych. Wysokie zasiłki względem utraconych dochodów z pracy dostępne przez długi okres zabezpieczały sytuację materialną zwalnianych *outsiderów*. Niewielka dotkliwość bezrobocia przyczynia się do zmniejszenia przepływów z bezrobocia do zatrudnienia, a w skali makroekonomicznej – do utrwalenia cyklicznych wzrostów bezrobocia i zwiększenia bezrobocia równowagi [Bentolila, Jimeno, 2006, s. 329; Tax and benefits indicators database].

PRÓBY REFORM HISZPAŃSKIEGO RYNKU PRACY

W reakcji na kryzys rząd hiszpański przeprowadził zmiany w instytucjach rynku pracy. Modyfikacje dokonane w latach 2008 i 2009 nie dotyczyły jednak prawnej ochrony zatrudnienia i negocjacji zbiorowych, lecz polityki rynku pracy. Wprowadzono ulgi na składki ubezpieczenia społecznego dla nowo zatrudnianych pracowników, zwiększono wydatki na samozatrudnienie, bezpośrednią kreację miejsc pracy i szkolenia, a także rozszerzono pomoc finansową dla bezrobotnych. Działania te nie prowadziły więc do ochrony istniejącego zatrudnienia i wywarły nikły wpływ na procesy dostosowawcze na rynku pracy w kolejnych latach kryzysu. Kwestie dotyczące wykorzystania elastyczności czasu pracy czy płac rząd hiszpański początkowo pozostawił dwustronnym ustaleniom konfederacji pracodawców i dwóch największych związków zawodowych, które trwały przez ponad dwa lata i nie przyniosły porozumienia [por. Bentolila, Dolado, Jimeno, 2012, s. 16–18; LABREF Database].

Reformy instytucji determinujących dualizm rynku pracy podjęto dopiero w 2010 r. w reakcji na narastające trudności w finansowaniu długu publicznego na rynkach międzynarodowych. Warto zwrócić uwagę przede wszystkim na zmiany w prawnej ochronie zatrudnienia zmieniające pozycję *insiderów* i *outsiderów*. Ochrona *insiderów* została osłabiona za sprawą poszerzenia katalogu przyczyn zwolnienia zgodnego z prawem, zmniejszenia odpraw i skrócenia okresu wypowiedzenia. Wprowadzono także ograniczenie możliwości przedłużania umów tymczasowych⁹ oraz zwiększono odprawy dla pracowników na takich umowach, co miało poprawić sytuację *outsiderów*. Aby zachęcić pracodawców do zawierania stałych umów o pracę z pracownikami zatrudnionymi na umowach czasowych wprowadzono również nowy kontrakt stałego zatrudnienia (*employment-promotion permanent contract*), charakteryzujący się mniejszymi kosztami zwolnień. Z kolei w negocjacjach zbiorowych wprowadzono możliwość stosowania tzw. klauzul wyjścia (*opt-out clause*), które pozwalały pracodawcom na przejściowe obniżenie tempa wzrostu wynagrodzeń ustalonego w porozumieniu branżowym pod warunkiem uzyskania zgody związków.

Bentolila, Dolado i Jimeno [2012, s. 17–18] dość krytycznie ocenili wprowadzane zmiany, stwierdzając, że są one zbyt powierzchowne i utrzymują najważniejsze elementy prawnej ochrony zatrudnienia i modelu negocjacji zbiorowych, utrwalające dualną strukturę rynku. Jako główny element reformy proponują wprowadzenie jednego bezterminowego kontraktu (*single open-ended contract*), który miałby zastąpić umowy czasowe i stałe, a w którym okres wypowiedzenia, odprawy oraz inne elementy ochrony zatrudnienia rosłyby stopniowo, proporcjonalnie do stażu pracy. Koncepcja jednolitego kontraktu cieszy się dużym uznaniem w środowisku naukowym [por. Dolado, 2017; Arendt, 2014], jednak jej urzeczywistnienie wydaje się mało prawdopodobne.

W 2012 roku nowy rząd hiszpański przeprowadził kolejną, tym razem głębszą reformę rynku pracy. Nie wprowadzono jednego kontraktu, jednak kolejny raz obniżono ochronę stałych pracowników: rozszerzono definicję zwolnienia zgodnego z prawem o powody „organizacyjne”, zmniejszono wielkość odszkodowań za zwolnienie niezgodne z prawem, złagodzono wymogi proceduralne dotyczące zwolnień grupowych oraz wprowadzono nowy typ stałego kontraktu dla przedsiębiorstw zatrudniających poniżej 50 pracowników. Zdecydowano się również na reformę modelu negocjacji zbiorowych: wprowadzono regulacje umożliwiające negocjowanie większości warunków zatrudnienia na poziomie przedsiębiorstwa oraz zwiększono możliwości stosowania klauzul wyjścia. W razie braku konsensusu podczas rokowań zbiorowych dotychczasowe układy pozostawały w mocy już nie bezterminowo, lecz przez 12 miesięcy, co miało skłonić związki zawodowe do bardziej konstruktywnych rokowań [LABREF Database].

Oceniając reformy pod względem ograniczenia dualizmu rynku pracy można uznać je za przedsięwzięcie udane, choć nie przełomowe. W kolejnych latach sy-

⁹ W kolejnym roku wprowadzenie w życie ograniczeń zostało wstrzymane do końca 2012 r.

tuacja na rynku pracy poprawiła się, od 2014 r. odnotowano wyraźny wzrost liczby osób zatrudnianych na stałe, a symulacje OECD wskazują jednoznacznie na pozytywny wpływ reformy na kreację stałego zatrudnienia, zwłaszcza w małych i średnich firmach [European Commission, 2015, s. 40; OECD, 2013, s. 44–46]. Zmiany w prawnej ochronie zatrudnienia doprowadziły również do częstszego orzekania sądów na korzyść pracodawców w sporach pracowniczych, a odsetek pracowników objętych układami zbiorowymi zdecydowanie się zmniejszył [Garcia-Perez, Jansen 2015, s. 8–14]. Z drugiej strony, dualna struktura rynku pracy wciąż się utrzymuje, gdyż odsetek umów stałych stanowił jedynie 8,1% wszystkich umów zawartych w całym 2014 r. [por. Dolado 2017, s. 92]. Garcia-Perez i Jansen [2015, s. 8–14] dowodzą również, że różnica w poziomie prawnej ochrony wciąż jest znacząca, a zdecydowaną większość układów zbiorowych w małych i średnich przedsiębiorstwach w dalszym ciągu zawiera się na poziomie regionu lub branży, a nie firmy.

PODSUMOWANIE

Przeprowadzona analiza pozwoliła na potwierdzenie tezy, że czynnikami wpływającymi na silne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w Hiszpanii w okresie kryzysu finansowo-gospodarczego były poważne zakłócenia gospodarcze będące w istotnej mierze konsekwencją zakumulowanych nierównowag makroekonomicznych, jak również nieefektywne instytucje rynku pracy. Udowodniono, że Hiszpania charakteryzuje się sztywnym rynkiem pracy o dualnej strukturze, w którym najbardziej optymalnym kierunkiem dostosowań w okresie kryzysu było obniżenie liczby pracujących na umowach czasowych. Dualna struktura rynku pracy wielokrotnie oddziaływanie wstrząsów na zatrudnienie była rezultatem interakcji prawnej ochrony zatrudnienia i negocjacji zbiorowych. W reakcji na kryzys rządy przeprowadziły reformy instytucji rynku pracy, które złagodziły dualną strukturę hiszpańskiego rynku pracy. Dotychczasowe badania empiryczne poświęcone efektom tych reform nie są jednak na tyle konkluzywne, by można było ogłosić rozwiązanie problemu dualnego rynku pracy w Hiszpanii. W opinii niektórych ekonomistów sposobem na przezwyciężenie dualnej struktury tego rynku jest wprowadzenie jednolitego kontraktu.

BIBLIOGRAFIA

- Albiński P. (red.), 2014, *Kryzys a polityka stabilizacyjna w Unii Europejskiej*, Wyd. SGH, Warszawa.
- Arendt Ł., 2014, *Wykorzystanie umów terminowych w Polsce w kontekście skutków światowego kryzysu gospodarczego*, „Polityka Społeczna”, nr 9.
- Bentolila S., Cahuc P., Dolado J., Le Barbanchon T., 2012, *Two-Tier Labor Markets in the Great Recession: France vs. Spain*, „The Economic Journal”, No. 122, <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-0297.2012.02534.x>.

- Bentolila S., Dolado J., Jimeno J., 2012. *Reforming an Insider-Outsider Labor Market: The Spanish Experience*, „IZA Journal of European Labor Studies”, No. 4, <http://dx.doi.org/10.1186/2193-9012-1-4>.
- Bentolila S., Jansen M., Jiménez G., Ruano S., 2013, *When Credit Dries Up: Job Losses in the Great Recession*, “CESifo Working Paper”, No. 4528.
- Bentolila S., Jimeno J., 2006, *Spanish Unemployment: The End of the Wild Ride? [w:] Structural Unemployment in Western Europe: Reasons and Remedies*, red. M. Werding, MIT Press, Cambridge.
- Boeri T., 2011, *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets [w:] Handbook of Labor Economics*, red. O. Ashenfelter, D. Card, t. 4A, Elsevier.
- Boeri T., Garibaldi P., Moen E., 2012, *The Labor Market Consequences of Adverse Financial Shocks*, “IZA Discussion Papers”, No. 6826.
- Dolado J., 2017, *European Union Dual Labour Markets: Consequences and Potential Reforms [w:] Economics without Borders: Economic Research for European Policy Challenges*, red. L. Matyas, R. Blundell, E. Cantillon, B. Chizzolini, M. Ivaldi, W. Leininger, Cambridge University Press, <http://dx.doi.org/10.1017/9781316636404.004>.
- Eurofound, 2011, *Shifts in the job structure In Europe during the Great Recession*, <http://dx.doi.org/10.2806/28537>.
- Eurofound, 2010, *Wage indexation in the European Union. Background paper*.
- European Commission, 2015, *Labour Market and Wage Developments in Europe 2015*, <https://dx.doi.org/10.2767/786128>.
- García-Pérez J., Jansen M., 2015, *Assessing the Impact of Spain's Latest Labour Market Reform*, “Spanish Economic and Financial Outlook”, No. 4.
- Maleszyk P., 2016, *Rynki pracy państw Unii Europejskiej w okresie kryzysu. Procesy dostosowawcze i działania antykryzysowe*, Wyd. UMCS, Lublin 2016.
- Maleszyk P., 2014, *Cykliczne i strukturalne determinanty wzrostu bezrobocia w Unii Europejskiej w okresie niskiej koniunktury gospodarczej*, „Zeszyty Naukowe PTE”, nr 15, <https://depot.ceon.pl/handle/123456789/11762>.
- Mucha-Leszko B., 2013, *Hiszpania w unii walutowej – czynniki rozwoju, przyczyny problemów gospodarczych i procesy dostosowawcze*, „Annales” UMCS, Sectio H”, vol. XLVII, DOI: <http://dx.doi.org/10.17951/h.2013.47.1.107>.
- OECD, 2013, *The 2012 Labour Market Reform in Spain: Preliminary Assessment*, <http://dx.doi.org/10.1787/9789264213586-en>.
- OECD, 2010, *Employment Outlook 2010*, http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2010-en.
- ICTWSS Database, <http://www.uva-aiaas.net/en/ictwss>.
- LABREF Database, <https://webgate.ec.europa.eu/labref/public/>.
- Tax and benefits indicators database, http://ec.europa.eu/economy_finance/db_indicators/tab/.

Streszczenie

Celem artykułu jest identyfikacja czynników wyjaśniających dużą wrażliwość zatrudnienia w Hiszpanii na spadki produktu krajowego brutto w latach 2008–2013. Do jego osiągnięcia wykorzystano takie metody badawcze, jak statystyczna analiza danych, analiza porównawcza rozwiązań instytucjonalnych oraz przegląd literatury. Wykorzystane dane pochodzą z bazy Eurostatu, bazy LABREF i bazy ICTWSS.

W analizie procesów dostosowawczych hiszpańskiego rynku pracy wykazano, że głębokim spadkiem zatrudnienia, wynikającym głównie ze zmniejszenia liczby zatrudnionych na umowach czasowych, towarzyszyła stabilizacja tygodniowego czasu pracy, wzrost płac realnych oraz godzinowej wydajności pracy. Udowodniono, że wysoka elastyczność zatrudnienia względem PKB była uwarunkowana rodzajem szoku gospodarczego oraz nieefektywnością instytucji rynku pracy. Nieefektywność instytucji doprowadziła do wykształcenia dualnej struktury rynku pracy, na którym segment pracowników tymczasowych pełnił rolę „bufora koniunkturalnego” zabezpieczającego zatrudnienie i płace stałych pracowników. Taka struktura rynku pracy powstała w warunkach znacznej różnicy w poziomie prawnej ochrony zatrudnienia pracowników stałych i czasowych oraz modelu negocjacji zbiorowych charakteryzującym się dominacją rokowań na poziomie sektorów, wysokim objęciem nadwyżkowym i powszechnie stosowaną indeksacją płac.

W artykule zostały również zaprezentowane reformy instytucji rynku pracy podjęte w reakcji na kryzys. Reformy z lat 2008–2010 nie rozwiązały głównych problemów strukturalnych hiszpańskiego rynku pracy. Dopiero reforma z 2012 r., zmniejszająca różnicę w prawnej ochronie zatrudnienia pracowników stałych i czasowych oraz wprowadzająca elementy decentralizacji negocjacji płacowych, złagodziła dualizm hiszpańskiego rynku pracy.

Słowa kluczowe: hiszpański rynek pracy, kryzys finansowo-gospodarczy, dualny rynek pracy.

Spanish labour market in times of financial-economic crisis: dysfunctional institutions and reform attempts

Summary

The objective of the article is to identify the factors explaining strong employment reactions to GDP declines in Spain in the years 2008–2013. We use such methods as statistical data analysis, comparative analysis of labour market institutions and literature review. Main data sources are Eurostat Database, ICTWSS Database and LABREF Database.

In the analysis of labour market adjustments we indicate that employment declines, which primarily resulted from falling number of temporary employees, coexisted with working time stabilization, strong real wage growth and hourly productivity increase. We prove that employment declines were multiplied by the features of economic shock and ineffective labour market institutions. Ineffective labour market institutions resulted in labour market duality, with temporary workers treated as a buffer against cyclical downturn, which secured jobs and wages of permanent employees. Such labour market structure occurred as a result of significant difference in the level of employment protection legislation between temporary and permanent workers, and collective bargaining model, with sectoral level negotiations, excess coverage, and widespread wage indexation.

We also present labour market reforms introduced in response to the crisis. Reforms conducted in 2008–2010 did not solve main structural problems of Spanish labour market. Though, measures introduced in 2012 were more successful in decreasing labour market duality: the gap in protection legislation between temporary and permanent employees was reduced, and collective bargaining was partly decentralized.

Keywords: Spanish labour market, financial-economic crisis, dual labour market.

JEL: E24, E02, E32