

**Pod presją: sytuacja gospodarstw domowych w Europie**

**Europejska strategia zatrudnienia: kształtowanie płac na szczeblu UE**

**Wynagrodzenia w Europie XXI wieku: płace i systemy negocjacji płacowych**

**Dylemat płacowy: ciąć koszty czy wiązać koniec z końcem?**

**Dochody emerytów: pracować czy nie pracować?**

**Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Europie: mniejsza płaca za więcej pracy?**

**Badanie potencjału europejskiej polityki na rzecz płacy minimalnej**

Pusto w portfelu?  
**Płace i dochody pod presją**





2 Artykuł wstępny



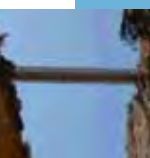
3 Pod presją: sytuacja gospodarstw domowych w Europie



7 Wynagrodzenia w Europie XXI wieku: płace i systemy negocjacji płacowych



11 Dylemat płacowy: ciążą koszty czy wiązać koniec z końcem?



13 Dochody emerytów: pracować czy nie pracować?



15 Polaryzacja zatrudnienia: kryzys najbardziej uderza w średnio płatne miejsca pracy



17 Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Europie: mniejsza płaca za więcej pracy?

18 Badanie potencjału europejskiej polityki na rzecz płacy minimalnej

20 Dynamika płac w UE – różnicowany obraz

Niniejszy numer *Foundation Focus* poświęcony jest kwestiom płac i dochodów w Europie w obliczu utrzymujących się trudnych warunków gospodarczych. Na przykład jakich problemów doświadczają zwykli ludzie? Którzy pracownicy najbardziej odczuwają skutki cięć płacowych? Czy obniżanie wynagrodzeń to najlepsza droga do poprawy konkurencyjności? Ilu Europejczyków wraca do pracy po przejściu na emeryturę ze względu na obciążenie systemów emerytalnych? Kraje europejskie na szeroką skalę stosują mechanizm ustalania wynagrodzeń w oparciu o układy zbiorowe; czy realna płaca odpowiada uzgodnieniom osiągniętym w ramach dialogu społecznego, czy też kształtuje się na wyższym poziomie? I jakie skutki niesłaby europejska płaca minimalna? To tylko niektóre z pytań poruszonych w niniejszym numerze.

Dokonaj subskrypcji online pod adresem  
[www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm](http://www.eurofound.europa.eu/publications/focusform.htm)

## Artykuł wstępny

Praca odgrywa zasadniczą rolę w życiu większości ludzi – dlatego informacja, że według danych na koniec 2013 r. liczba zatrudnionych Europejczyków zmniejszyła się o sześć milionów w porównaniu z połową 2008 r., działa niczym zimny prysznic. Poza osobami, które straciły pracę, jest wielu pracowników, których etat i płaca uległy zmniejszeniu. U innych z kolei wzrosło poczucie niepewności zatrudnienia. Uszczuplenie dochodów niesie poważne skutki dla pracowników, ich rodzin oraz szeroko rozumianej gospodarki i społeczeństwa, jako że zmniejsza się ogólna siła nabywcza.

Ostatnie badania Eurofound na temat płac, dochodów i dobrobytu materialnego wskazują, że zmiany mają dalekosiężny i długofalowy charakter. Kryzys zmienił strukturę zatrudnienia w Europie w ujęciu płacowym: utrata miejsc pracy pośrodku skali płacowej, zwłaszcza w budownictwie i produkcji, oznacza, że obecnie jest więcej stanowisk, na których zarabia się mało albo bardzo dobrze. To może zaś prowadzić do pogłębienia dysproporcji płacowych w czasach, gdy spójność społeczna jest poddana próbie. Innego rodzaju nierówności – w zakresie warunków pracy mężczyzn i kobiet – mogą wydawać się mniejszym problemem w ostatnich latach, ale przyczyną tej zmiany należy raczej upatrywać w pogorszeniu się sytuacji mężczyzn, a nie w poprawie warunków pracy i wynagrodzenia kobiet.

Kryzys zdaje się wzmacniać coraz bardziej nasilone zjawisko powrotu emerytów do pracy, aby dorobić do emerytury i utrzymać kontakt z szeroko rozumianym społeczeństwem. Tendencja ta może przyczyniać się do łagodzenia presji demograficznej wynikającej z coraz większej populacji osób starszych i kurczącej się siły roboczej. Należy jednocześnie zwrócić uwagę na sytuację młodszych pracowników; tu rozwiązaniem może być płaca minimalna obowiązująca w całej Europie. Zakres reakcji politycznych musi być wystarczająco szeroki, aby objąć nieliczne pozytywne aspekty wpływu kryzysu na dochody, a jednocześnie zdecydowanie przeciwdziałać głównym wyzwaniom.

Foundation Focus jest wydawany przez Europejską Fundację na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) z siedzibą w Dublinie, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlandia. Eurofound jest autonomicznym organem Unii Europejskiej, ustanowionym na mocy rozporządzenia (EWG) 1365/75 Rady Ministrów UE z dnia 26 maja 1975 r.

Redaktor naczelny: **Mary McCaughey** | Dyrektor: **Juan Menéndez-Valdés**  
 Zastępca dyrektora: **Erika Mezger**

Język wersji oryginalnej: angielski  
 Zdjęcia: shutterstock / Eurofound / Axel Hartmann

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy  
 Wyattville Road | Loughlinstown | Dublin 18 | Irlandia  
 Tel: (+353 1) 204 31 00 | Faks: (+353 1) 282 42 09 | 282 64 56  
 E-mail: [information@eurofound.europa.eu](mailto:information@eurofound.europa.eu) | Strona internetowa: [www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

## Pod presją: sytuacja gospodarstw domowych w Europie

### Jak związać koniec z końcem

Wielu Europejczyków doświadcza trudności finansowych. Z badania Eurofound wynika, że w 2007 r. 38% mieszkańców krajów należących obecnie do UE-28 borykało się z trudnościami finansowymi mierzonymi w skali od „niedużych” do „poważnych”. W latach 2011–21 odsetek ten wzrósł o 7 punktów procentowych do poziomu 45%. Wzrost obserwuje się we wszystkich państwach członkowskich z wyjątkiem Austrii i Bułgarii, w których odsetek osób deklarujących trudności finansowe spadł odpowiednio o 4 i 6 punktów procentowych. Największego wzrostu doświadczyły Słowacja, Irlandia, Grecja, Estonia i Wielka Brytania. Zwiększył się również odsetek osób deklarujących „poważne” trudności finansowe w tym samym okresie z 5% do 7%, co oznacza wzrost o ponad 10 mln Europejczyków.



W szczególności osoby z wykształceniem wyższym częściej deklarowały problemy finansowe w swoim gospodarstwie domowym; odsetek ten wzrósł z 24% w 2007 r. do 30% w 2011 r. W przypadku osób z wykształceniem podstawowym lub niższym odsetek ten jest jeszcze bardziej znaczący, choć dynamika wzrostu była niższa (wzrost z 56% do 59%). To samo dotyczy osób z wykształceniem średnim (wzrost z 44% do 47%).

### Zadłużenie

W Europie wielu ludzi stara się związać koniec z końcem, ale są też tacy, których nie stać na płacenie rachunków. W 2007 r. około 8% osób deklarowało, że nie są w stanie płacić czynszu lub rat kredytu hipotecznego w terminie. W 2011 r. odsetek ten wyniósł już 11%. Odsetek mieszkańców UE-28, którzy zadeklarowali, że przynajmniej raz w 2007 r. nie było ich stać na zapłatę

rachunków za media, wyniósł 13%. W 2011 r. takich osób było 15%. Wraz z pogłębianiem się trudności z regulowaniem opłat domowych ludzie z coraz większym niepokojem myślą o swojej sytuacji mieszkaniowej. Odsetek osób obawiających się, że mogą być zmuszone do opuszczenia mieszkania ze względu na niemożność jego utrzymania, wzrósł z 4% w 2007 r. do 6% w 2011 r. Poczucie takiego zagrożenia jest tradycyjnie najwyższe wśród najemców lokali mieszkalnych, ale za ostatni wzrost odpowiadają głównie gospodarstwa domowe zajmujące względnie duże, kupione na kredyt mieszkanie.

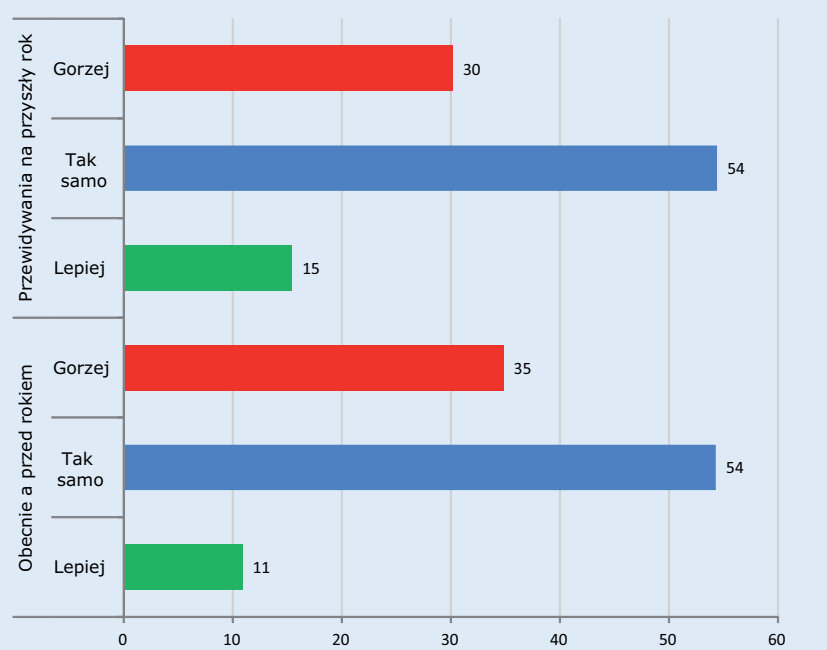
Wielu Europejczyków nie spłaca również w terminie kredytów konsumenckich (10%) i pożyczek z nieformalnych źródeł, czyli od rodziny lub znajomych (8%). W ramach europejskiego badania jakości życia (EQLS) w 2011 r. po raz pierwszy pytano respondentów o problemy z regulowaniem takich płatności, więc obecnego stanu nie można porównać z sytuacją sprzed kryzysu. Dane Eurostatu wskazują jednak na wzrost liczby przypadków niespłacania w terminie kredytów ratalnych. Ponadto fakt, że zalegania ze spłatą nieformalnych pożyczek wśród jest szczególnie powszechne wśród osób bezrobotnych i o niskich dochodach, również każe upatrywać przyczyn tego stanu rzeczy w kryzysie.

### Deprywacja

W ramach EQLS zapytano respondentów, czy ich gospodarstwo domowe byłoby stać na sześć konkretnych wydatków:

- dostateczne ogrzanie mieszkania,
- tygodniowe wakacje poza domem (nie u rodziny) raz w roku,

Rys. 1: Sytuacja finansowa gospodarstw domowych, UE-28, 2011 r. (w %)



Źródło: EQLS, 2011

- wymianę zniszczonych mebli,
- posiłek złożony z mięsa, kurczaka lub ryby co drugi dzień (jeśli chcieliby),
- kupowanie nowych ubrań, a nie używanych,
- zapraszanie znajomych lub rodziny na poczęstunek lub posiłek co najmniej raz na miesiąc.

W 2007 r. 10% mieszkańców UE-28 twierdziło, że ich gospodarstwo domowe nie może sobie pozwolić na co najmniej cztery z tych wydatków. W 2011 r. odsetek ten wzrósł do 14%. Wskaźnik deprivacji mówi o liczbie wydatków, na które gospodarstwa domowe w Europie nie było stać. Wskaźnik deprivacji w krajach UE-28 wzrósł przeciętnie z 1,0 do 1,2, co oznacza, że mieszkańców tych krajów nie stać średnio na 1,2 z 6 wskazanych wydatków. Poprawę wskaźnika deprivacji w latach 2007–2011 zaobserwowano tylko w jednym kraju – Austrii – gdzie spadł on z poziomu 0,6 do 0,4. Najbardziej radykalny wzrost deprivacji nastąpił w Estonii, Grecji, Irlandii i Portugalii.

## Sytuacja finansowa

Większość mieszkańców UE-28 twierdziło, że sytuacja finansowa ich gospodarstwa domowego nie zmieniła się w 2011 r. (54%), podobnie jak większość nie oczekiwała zmian w 2012 r. (54%). Niemniej prawie jeden na trzech Europejczyków (30%) deklaruje pogorszenie się swojej sytuacji, a jeszcze większy odsetek (35%) ankietowanych przewidywał, że nastąpi to w 2012 r. (rys. 1).

Największy odsetek osób obawiających się pogorszenia sytuacji finansowej swojego gospodarstwa domowego odnotowano na Cyprze i Węgrzech oraz w Grecji i Portugalii.

Najmniejszy odsetek stwierdzono w Danii, Finlandii, Luksemburgu i Szwecji; były to zarazem kraje, w których najmniej respondentów zadeklarowało pogorszenie swojej sytuacji w stosunku do stanu sprzed 12 miesięcy.

Chorwacja, Grecja, Irlandia i Węgry mają największy odsetek osób deklarujących pogorszenie się sytuacji swojego gospodarstwa domowego.

Wśród mieszkańców UE-28 uważających, że ich sytuacja uległa pogorszeniu w ostatnich 12 miesiącach, 62% przewidywało pogłębienie się tego stanu rzeczy w 2012 r.

## Skutki finansowe

Przeciętny Europejczyk odczuł finansowe skutki kryzysu, zazwyczaj z trudem wiąże koniec z końcem, nie jest w stanie zaspakajać większej liczby potrzeb i częściej zalega z rachunkami. Takie prawidłowości można zaobserwować w niemal każdym państwie członkowskim w czasach kryzysu.

Różne wskaźniki dają nieco odmienne wyniki w zależności od czynników, takich jak rozpiętość deprivacji w społeczeństwie. Przykładowo, jeśli wzrosną nierówności, a deprivacja będzie zjawiskiem zogniskowanym na ograniczonej liczbie gospodarstw domowych, średni poziom deprivacji może wzrosnąć, lecz w mniejszym stopniu może to dotyczyć odsetka osób z trudem wiążących koniec z końcem lub zalegających z płatnościami.

Eurofound wydał ostatnio szereg publikacji, które mają dawać odpowiedź na te złożone kwestie. Są to w szczególności: *Quality of life in Europe: Impacts of the crisis* [Jakość życia w Europie: skutki kryzysu] oraz *Quality of life in Europe: Social inequalities* [Jakość życia w Europie: nierówności społeczne], jak również planowane sprawozdanie *Quality of life in Europe: Trends 2003–2012* [Jakość życia w Europie: tendencje w latach 2003–2012].

### *Hans Dubois*

WYWIAD Z TOMEM BEVERSEM

## Europejska strategia zatrudnienia: kształtowanie płac na szczęblu UE



**Krajowa polityka zatrudnienia kształtuje płace i choć należy to do kompetencji władz państw członkowskich, UE podejmuje jednak interwencje w tej dziedzinie. Przykładem może być europejska strategia zatrudnienia, czyli mechanizm mający zachęcać państwa członkowskie do wymiany informacji i koordynowania polityki zatrudnienia. Strategia obejmuje zalecenia dla poszczególnych krajów w zakresie realizacji tej polityki.**

Komitet Zatrudnienia (EMCO) odgrywa ważną rolę w opracowywaniu europejskiej strategii zatrudnienia. W niniejszym numerze rozmawiamy z jego przewodniczącym, Tomem Beversem, na temat niektórych aktualnych zagadnień dotyczących płac.

*Eurofound: Pomimo lat wysiłków i starań zarówno na szczęblu unijnym, jak i krajowym, zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć wciąż pozostaje faktem. Jaką rolę odgrywa Komitet Zatrudnienia w zwalczaniu tego zjawiska i jakie ma plany?*

Tom Bevers: Europejska strategia zatrudnienia od samego początku kładzie zdecydowany nacisk na znaczenie równych płac kobiet i mężczyzn z punktu widzenia realizacji postulatu lepszych i liczniejszych miejsc pracy. Jeśli chcemy osiągnąć określony w strategii Europa 2020 cel w zakresie stopy zatrudnienia, musimy przyciągnąć więcej kobiet na rynek pracy. Równość wynagrodzenia ma zasadnicze znaczenie w tym względzie. Jednym z naszych priorytetów jest wyeliminowanie

segmentacji i segregacji na rynku pracy, jak również zapewnienie równego dostępu do edukacji i możliwości uczenia się przez całe życie. Szczególną uwagę zwracamy na nabywanie przez kobiety umiejętności w zakresie nauk ścisłych, technologii, inżynierii i matematyki.

W zaleceniach dla poszczególnych krajów duży nacisk kładzie się na politykę wspierania rodzin, na przykład poprzez zapewnienie wysokiej jakości i przystępnej cenowo opieki nad dziećmi. Niestety zróżnicowanie wynagrodzenia ze względu na płeć jest bardzo mocno zakorzenioną cechą strukturalną naszych rynków pracy. Wszyscy wiemy, że segregacja w szkołach podstawowych może powodować skutki, które będą utrzymywały się aż do czasu przejścia na emeryturę, a nawet dłużej. To oznacza, że potrzeba wiele czasu, aby osiągnąć postępy. Nie może to jednak usprawiedliwiać utraty zainteresowania tym tematem.

*Badania pokazują, że coraz więcej ludzi ma problemy, aby wiązać koniec z końcem w obecnych czasach zaciskania pasa. Zadłużenie gospodarstw domowych jest nasilającym się problemem w niemal wszystkich państwach członkowskich. Jakim zagadnieniom poświęcają Państwo najwięcej uwagi w tym obszarze i jakie działania planujecie, aby stawić czoła tym wyzwaniom?*

Wiele z tych kwestii wchodzi oczywiście w zakres kompetencji naszych kolegów z Komitetu Ochrony Socjalnej i Komitetu Polityki Gospodarczej. Niewątpliwie jednak najlepszym sposobem wydostania

się z ubóstwa jest praca, dlatego naszą uwagę skupiamy na przeciwdziałaniu długotrwałemu bezrobociu. Jest to trudne zadanie w czasach zaciskania pasa, jako że poszukiwaniom wydajności w sektorze publicznym powinny towarzyszyć dalsze inwestycje w publiczne służby zatrudnienia i aktywną politykę rynku pracy. Jeśli chodzi zaś o płace, podkreślamy konieczność zastanowienia się nad ich rolą zarówno jako czynnika utrzymania konkurencyjności, jak i jako czynnika popytu globalnego. W zaleceniach dla poszczególnych krajów apelujemy o dostosowanie płac do produktywności, ale trzeba pamiętać, że to może oznaczać korektę w dół lub w górę.

*Jak przedstawia się obecnie sytuacja w zakresie ewentualnego ogólnoeuropejskiego mechanizmu ustalania płac we wszystkich państwach członkowskich UE?*

Ustalanie płac należy zasadniczo do prerogatyw krajowych i w wielu przypadkach partnerzy społeczni mają dużą autonomię w tej dziedzinie, co powinniśmy uszanować. W wielu krajach mechanizm ustalania płac wymagał jednak lub nadal wymaga poprawy, a wynagrodzenia wywierają efekt sprzężenia zwrotnego pomiędzy krajami, co ma szczególne znaczenie w warunkach unii monetarnej. Jako komitet przyjęliśmy podejście pragmatyczne, indywidualnie oceniając projekty zaleceń Komisji. Niektóre z nich zmieniliśmy, inne nie. Dostrzegam pewną zbieżność osiąganą w ramach tego procesu, co ma sens, ale nie widzę bezpośredniej możliwości ani konieczności przyjęcia

bardziej europejskiego podejścia – chyba że partnerzy społeczni sami odczują silną potrzebę „europeizacji” tego zagadnienia.

*Pozostając w temacie, jak przedstawia się na chwilę obecną dyskusje w ramach EMCO na temat ewentualnego ogólnoeuropejskiego mechanizmu płacy minimalnej?*

Płace minimalne są częścią procesu ustalania wynagrodzeń, w którym równowaga sił pomiędzy partnerami społecznymi i władzami przeważa w kierunku tych drugich. Jednak w niektórych krajach partnerzy społeczni mocno bronią swojej autonomii w tej dziedzinie – jest to wartościowa rzecz i musimy mieć pewność, że nie rozwiązujemy nieistniejących problemów. W przedstawionym w tym roku opracowaniu zasugerowaliśmy, aby wytyczne w zakresie zatrudnienia objęły minimalne zobowiązania w zakresie jakości pracy, w tym przyzwoitych płac.

To może być pierwszy krok, ale wciąż trzeba uważać, aby nie naruszyć delikatnej równowagi. Bez względu na rozwój wydarzeń przydatne będą dalsze prace techniczne prowadzone przez Eurofound na temat możliwych działań i ich konsekwencji.

*Od 2005 r. stopa zatrudnienia wśród emerytów wzrosła najbardziej w Austrii, Finlandii, Niemczech, Wielkiej Brytanii i na Litwie. Praca na emeryturze może być wzbogacająca i satysfakcjonująca, ale propagowanie jej może nieść negatywne skutki z punktu widzenia polityki społecznej. Jak Pan i inni członkowie EMCO odnoszą się do tego problemu?*

Decydenci kształtujący politykę zatrudnienia nauczyli się na przestrzeni lat jednej rzeczy: nigdy nie należy podejmować prób odsunięcia ludzi od rynku pracy. Umiejętności, talenty, osobowości uzupełniają się nawzajem. Przyzwoita emerytura jest oczywiście ważna, ale jeśli ludzie chcą i mogą pracować, wnosząc wkład w życie społeczne i jego finansowanie, nie widzę powodu, dla którego miałyby to być problemem.

*Jakie znaczenie w Państwa pracy mają informacje porównawcze, analizy i wnioski organizacji takich jak Eurofound? W jaki sposób wykorzystujecie tego rodzaju dane?*

Chcemy działać w oparciu o dane, więc musimy wiedzieć, co się sprawdza, a co nie. Aby móc prowadzić sensowną, wielostronną obserwację 28 krajów, potrzebujemy również wielu konkretnych informacji na temat wszystkich państw UE. Oznacza to, że bardzo cenimy opracowania organizacji zarówno unijnych, jak i pozaunijnych. Eurofound zajmuje jednak szczególne miejsce ze względu na silne powiązania z zakładami pracy w całej Europie oraz dostarczanie danych, które wypełniają luki w naszej wiedzy na temat kluczowych zagadnień takich jak płace, jakość pracy i restrukturyzacja gospodarcza. Bardzo doceniamy ten wkład i liczymy na poprawę naszej współpracy.

## O EMCO

EMCO jest komitetem doradczym Rady Zatrudnienia i Spraw Socjalnych (EPSCO, złożonej z ministrów pracy i spraw społecznych) w dziedzinie zatrudnienia.

Odpowiada głównie za europejską strategię zatrudnienia, która w ostatnich latach została włączona do strategii Europa 2020 i europejskiego semestru. EMCO przygotowuje konkluzje Rady i zestaw kluczowych przesłań w ramach wspólnego sprawozdania o zatrudnieniu będącego częścią rocznej analizy wzrostu gospodarczego.

Komitet przeprowadza przegląd krajowych programów reformy państw członkowskich oraz omawia (i, o ile konieczne, poprawia) projekty zaleceń dla poszczególnych krajów, zanim przyjmą formę rekomendacji Rady.

W ciągu roku komitet zapewnia nadzór nad realizacją zaleceń przez poszczególne kraje w ramach wielostronnego mechanizmu obserwacji.

**Wywiad: Måns Mårtensson**

## Wynagrodzenia w Europie XXI wieku: płace i systemy negocjacji płacowych



Od ponad 10 lat Eurofound przedstawia coroczne sprawozdania na temat zmian uzgodnionych w ramach układów zbiorowych płac w całej Europie<sup>1</sup>. Wzmoczone dyskusje na szczycie UE w ramach europejskiego semestru na temat płac i mechanizmów ustalania wynagrodzeń są dobrą okazją, aby spojrzeć wstecz i przedstawić więcej faktów na ten temat.

Sprawozdanie Eurofound pod tytułem *Pay in Europe in the 21st century* wnosi wkład w debatę polityczną na temat wynagrodzeń poprzez analizę problematyki płac uzgodnionych w ramach układów zbiorowych w kontekście różnych mechanizmów negocjacji wynagrodzeń.

Problematyka płac uzgodnionych w ramach układów zbiorowych jest często pomijana w dyskusjach na temat zmian wynagrodzeń. Brakuje w tym względzie zharmonizowanych danych oraz występuje uporczywy niedostatek informacji i wiedzy na temat sposobu ustalania płac.

Płace uzgadniane w ramach układów zbiorowych są jednak ważnym czynnikiem kształtowania płacy rzeczywistej w wielu krajach i stanowią element wynagrodzenia, na który zainteresowane strony mogą wywierać największy wpływ.

Nowy portal Eurofound poświęcony tematyce płac uzgodnionych w ramach układów zbiorowych zawiera dane ilościowe i jakościowe na temat wynagrodzeń w XXI wieku<sup>2</sup>.

### Efekty płacowe w różnych mechanizmach negocjacji wynagrodzeń

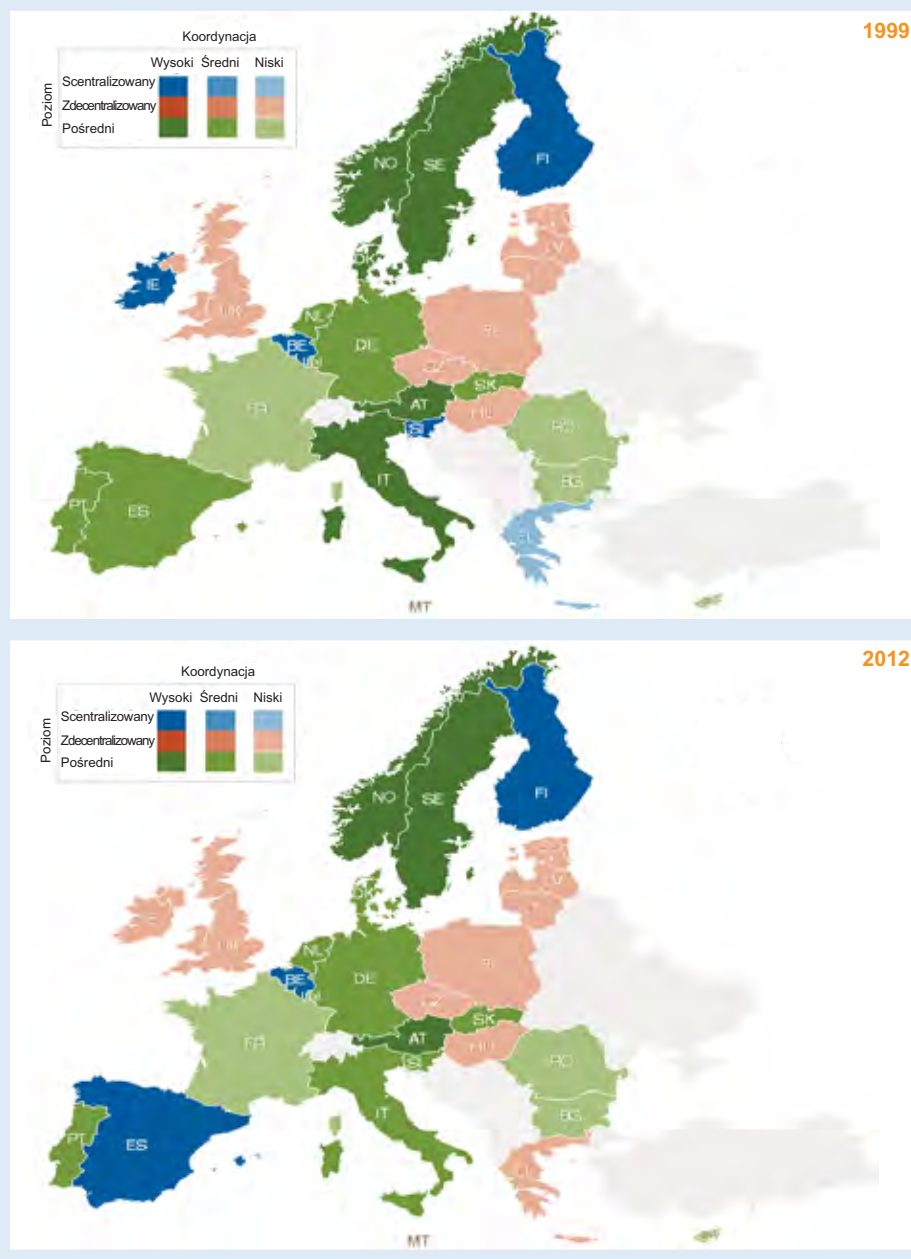
Systemy negocjacji płacowych – pomimo utrzymującej się tendencji w kierunku większej decentralizacji – pozostały

zasadniczo niezmienione od przełomu wieków (rys. 2).

Dane na temat płac rzeczywistych i uzgodnionych w ramach układów zbiorowych za okres od 1998 r. nie wskazują na istnienie oczywistych zależności pomiędzy efektami płacowymi

i systemami negocjacji (rys. 3). Podobne systemy negocjacji skutkowały różnymi efektami płacowymi i odwrotnie: zbliżone efekty płacowe wynikały z odmiennych mechanizmów negocjacyjnych. Ogólnie wydaje się jednak, że systemy negocjacji cechujące się wyższym poziomem koordynacji dawały na tle innych skromniejsze efekty

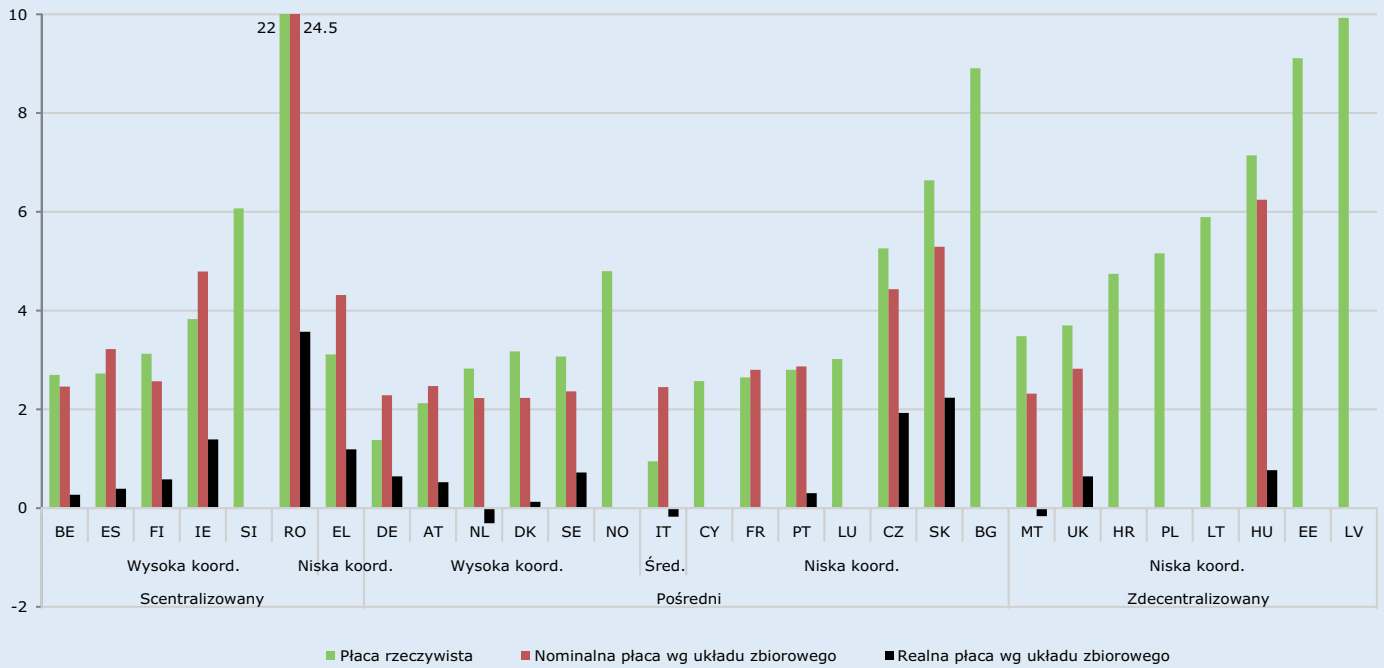
Rys. 2: Poziom negocjacji płacowych i stopień koordynacji



<sup>1</sup> Zob. Eurofound, EIRO (2013), *Developments in collectively agreed pay 2012*.

<sup>2</sup> <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>

Rys. 3: Średnioroczna stopa wzrostu płac, 1998–2012 (w %)



Źródło: Baza Komisji Europejskiej zawierająca roczne dane z zakresu rachunków narodowych (AMECO), krajowe źródła informacji o płacach uzgodnionych w ramach układów zbiorowych

płacowe. Można również zaobserwować bardziej „antycykliczny” aspekt płac uzgodnianych w ramach układów zbiorowych. Tego rodzaju płaca – w większym stopniu niż wynagrodzenie rzeczywiste – wydaje się stanowić rodzaj ubezpieczenia dla pracowników w czasach kryzysu. Nie jest ona w pełni powiązana z wahaniami produkcji. Systemy o bardziej zdecentralizowanych strukturach negocjacyjnych i niższym wskaźniku pracowników objętych układami zbiorowymi wydają się w mniejszym stopniu pełnić funkcję ubezpieczenia dla pracowników, co przekłada się na wyższe ryzyko utraty zarobków (i pracy).

### Drif płacowy: pozytywna czy negatywna tendencja?

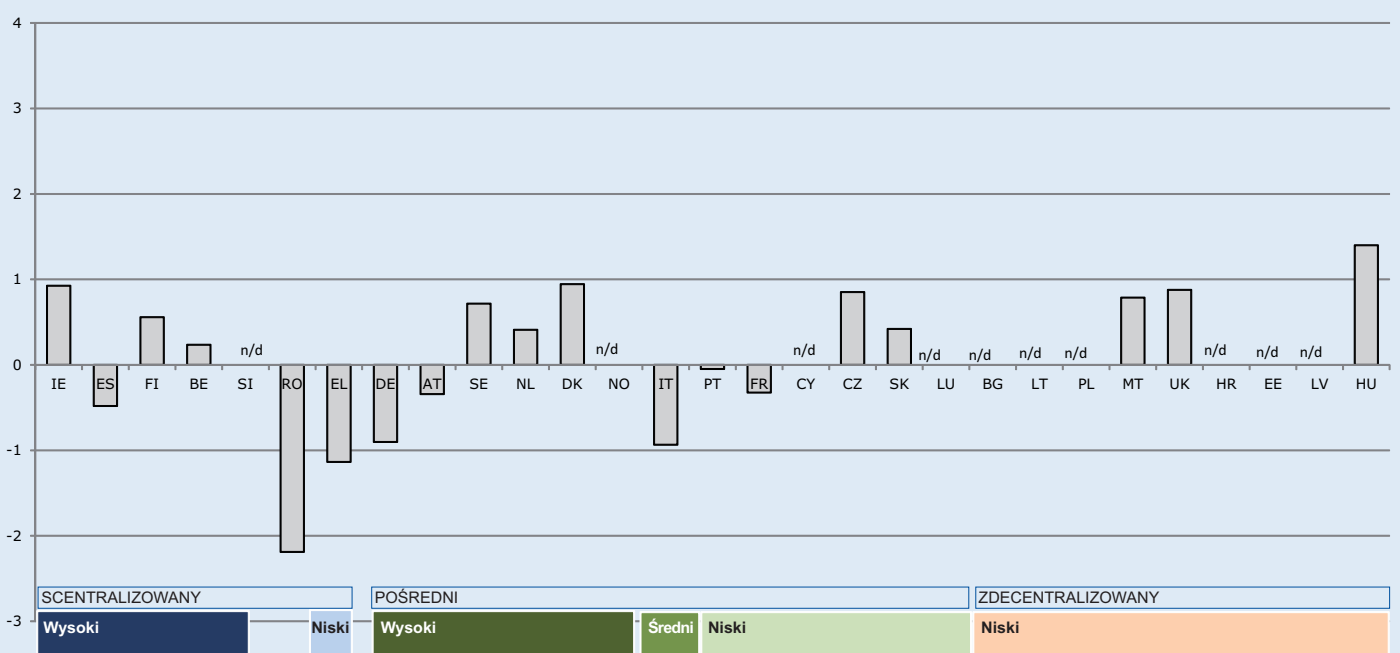
Płace uzgodnione w ramach układów zbiorowych mogą różnić się od rzeczywistego wynagrodzenia z kilku powodów.

- Wynagrodzenie uzgodnione w ramach układów zbiorowych zazwyczaj dotyczy wyłącznie płacy zasadniczej, podczas gdy płaca rzeczywista obejmuje wynagrodzenie za pracę w nadgodzinach, premie, opcje na zakup akcji i inne formy wynagrodzenia zmiennego.

- Przedsiębiorstwa mogą być skłonne płacić więcej niż przewiduje układ zbiorowy.
- W krajach, w których wskaźnik objęcia układami zbiorowymi nie jest wysoki, wynagrodzenie pracownika w sektorze, w którym układy zbiorowe nie obowiązują, może różnić się od wypłacanego w sektorze nimi objętym.
- Różnice można tłumaczyć istnieniem mechanizmów derogacji.

Negatywny dryf płacowy oznacza, że płace uzgodnione w ramach układów zbiorowych przewyższyły wynagrodzenie

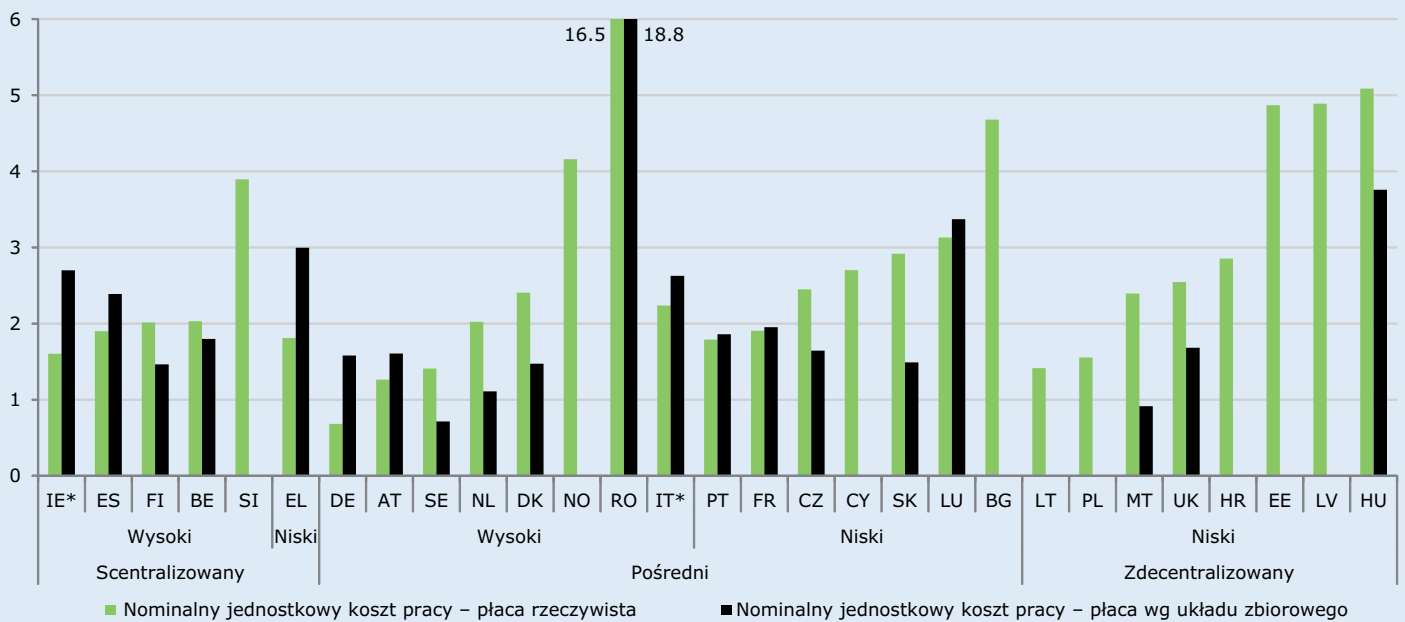
Rys. 4: Średni wzrost dryfu płacowego, 1999–2012 (w punktach procentowych)



Źródło: AMECO, źródła krajowe, wyliczenia własne Eurofound



Rys. 5: Średnioroczny wzrost nominalnych jednostkowych kosztów pracy, 1999–2012 (%)



Uwaga: \* W krajach, w których dane na temat płac uzgodnionych w ramach układów zbiorowych dostępne są za krótszy okres, średnia roczna podawana jest za taki okres.  
Źródła: AMECO, źródła krajowe, wyliczenia własne Eurofound

rzeczywiste. Pozytywny dryf płacowy stanowi zaś odwrotne zjawisko. Ogólnie rzecz biorąc, dryf płacowy jest często wyższy w czasach ożywienia gospodarczego i niższy w czasach kryzysu. Pod tym względem zależy również od wyboru roku bazowego czy ogólniej okresu objętego układem zbiorowym.

Rysunek 4 pokazuje, że większość krajów dysponujących danymi doświadczyła pozytywnego dryfu płacowego: wynagrodzenia rzeczywiste rosły szybciej niż te uzgodnione w ramach układów zbiorowych. Również i w tym przypadku nie zachodzi wyraźny związek pomiędzy

dryfem płacowym i mechanizmem negocjacji. W systemach o niskim stopniu koordynacji częściej obserwuje się zjawisko pozytywnego dryfu płacowego.

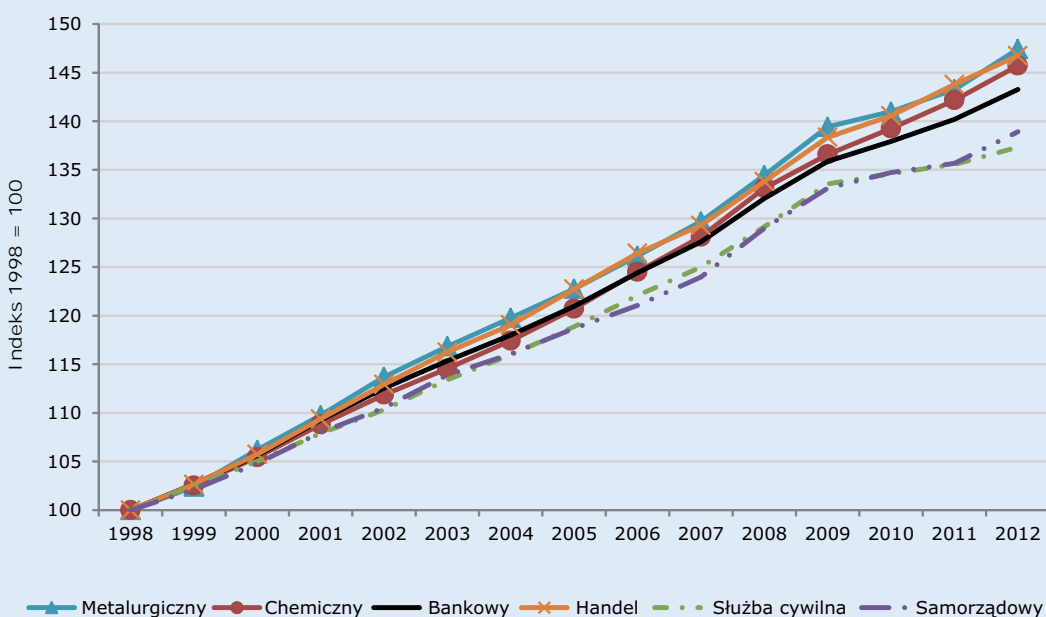
### Konkurencyjność płacowa

Kilka państw członkowskich otrzymało zalecenie, aby wzrost płac ściślej dopasować do wzrostu wydajności pracy. Procedura dotycząca zakłóceń równowagi makroekonomicznej służy do śledzenia zmian nominalnych jednostkowych kosztów pracy (NULC), które odzwierciedlają związek pomiędzy wzrostem płac i wydajności pracy. Jeśli

wzrost kosztów pracy jest zbyt wysoki (płace rosną szybciej niż wydajność pracy), interpretuje się to jako utratę przez kraj konkurencyjności płacowej.

Podobnie jak w wielu innych badaniach nie stwierdzono, aby w średnim horyzoncie czasowym istniał wyraźny związek pomiędzy systemami negocjacji i nominalnymi jednostkowymi kosztami pracy. Są jednak dane wskazujące, że bardziej skoordynowane systemy negocjacyjne, w których dominują negocjacje na poziomie sektorowym, cechują się istnieniem najbliższego związku pomiędzy płacą i produktywnością w perspektywie

Rys. 6: Średnia nominalna płaca wg układu zbiorowego w zależności od sektora, 1999–2012



Źródło: AMECO, źródła krajowe, wyliczenia własne Eurofound

średnioterminowej (1999–2012), a tym samym najniższym wskaźnikiem utraty konkurencyjności płacowej (rys. 5).

## Powrót wzrostu w niektórych systemach

Badanie dotyczyło jeszcze innego aspektu wynagrodzeń – w ujęciu dystrybucyjnym – w odniesieniu do jednostkowych kosztów pracy lub udziału wynagrodzeń w gospodarce. Choć w większości państw członkowskich występowała ogólna prawidłowość spadkowa w zakresie udziału wynagrodzeń, w wielu krajach można było zaobserwować powrót tendencji wzrostowych w czasie kryzysu i po jego zakończeniu. Dzieje się tak dlatego, że płace nie ulegają wahaniom w takim samym stopniu jak produkcja na przestrzeni cyklu koniunkturalnego.

Podczas gdy powszechnie obserwowany spadek udziału wynagrodzeń objął w równym stopniu wszystkie systemy negocjacyjne, powrót wzrostu miał miejsce głównie w przypadku systemów, które nie zostały zdecentralizowane. Należy jednak zauważyć, że takiej zmiany nie zaobserwowano w krajach w

największym stopniu dotkniętych skutkami kryzysu (i tym samym doświadczających największych obniżek pensji).

## Różnice płac w zależności od sektora

Badania wykazują, że narastają różnice płac pomiędzy sektorami, zwłaszcza sektorem publicznym (samorząd i służba cywilna) i branżami przedstawionymi na rysunku 6.

Zjawisko to miało początek przed kryzysem, ale nasiliło się w latach po nadejściu recesji.

## Wielowymiarowy model badawczy

Niniejsze sprawozdanie stanowi jedynie skromny początek, uwypuklając potrzeby dalszych badań.

Eurofound planuje podjąć dalsze prace w oparciu o model wielowymiarowy, aby sprawdzić, czy zaobserwowane związki (lub ich brak) pomiędzy systemami

negocjacji płac i efektami płacowymi zachodzą również po uwzględnieniu innych czynników.

Badanie oparte na danych zagregowanych powinno objąć także czynniki warunkujące dryft płacowy, aby ustalić, w jakim stopniu zjawisko to zależy od różnych systemów ustalania płac. Dodatkowych informacji mogłaby dostarczyć bardziej zdezagregowana analiza na poziomie sektorowym.

W perspektywie średnio i długoterminowej większa harmonizacja danych na temat płac uzgadnianych w ramach układów zbiorowych mogłaby przyczynić się do postępu w badaniach.

*Christine Aumayr-Pintar*



## Dylemat płacowy: ciąć koszty czy wiązać koniec z końcem?



Od chwili nadejścia obecnego kryzysu finansowo-gospodarczego narasta presja na płace i mechanizmy ich ustalania, głównie ze względu na postrzeganą rolę wynagrodzeń jako ważnego czynnika przewagi konkurencyjnej. Do czasu powstania unii gospodarczej i walutowej kraje mogły kształtować swoją konkurencyjność za pomocą polityki pieniężnej. Jako że ten instrument nie wchodzi już w grę, ograniczanie wzrostu płac, a nawet ich obniżanie, stało się sposobem przeciwdziałania zakłóceniom równowagi makroekonomicznej i podnoszenia konkurencyjności, zwłaszcza w sektorach w większym stopniu zależnych od handlu zagranicznego.

### Koszt kontra dochód

Płace we wszystkich formach pełnią różne funkcje w zależności od tego, czy punkt widzenia przyjmujemy: pracodawcy czy pracownika. Dla pracodawców płace stanowią część kosztów produkcji i tym samym wpisane są w cenę towarów i usług. Wynagrodzenia mogą być również postrzegane jako instrument służący do przyciągania i utrzymywania pracowników. Koszty pracy nie składają się jednak tylko z płac (z uwzględnieniem ich różnych składników) i powiązanych świadczeń, lecz obejmują również inne „koszty” związane z wynagrodzeniem pracowniczym, takie jak podatki czy składki na ubezpieczenia społeczne. Z punktu widzenia pracownika płaca stanowi wynagrodzenie za wykonywaną pracę, a w przypadku braku innych dochodów jest źródłem środków utrzymania.

Proste porównanie rachunkowe pokazuje, że w bilansie pracodawcy płaca wpisywana jest po stronie kosztów, a w bilansie pracownika i gospodarstwa

domowego po stronie dochodów (często jedynych). Obniżenie kosztów poprzez cięcia płacowe może zatem oznaczać zmniejszenie dochodów gospodarstwa domowego. Niesie to poważne skutki o charakterze makroekonomicznym, jako że płace odgrywają zasadniczą rolę w kształtowaniu nie tylko cen, ale i konsumpcji, a tym samym popytu globalnego.

### Wpływ zmian płac na warunki pracy

Sprawozdanie Eurofound na temat możliwych zależności pomiędzy zmianami płac i niektórymi aspektami warunków pracy podczas kryzysu od 2008 r. pokazuje, że nadmierne zamrożenie płac przez długi okres czasu może mieć negatywny wpływ na motywację, zaangażowanie i wydajność pracowników<sup>3</sup>. Oznacza to bezpośrednie skutki dla przedsiębiorstw i ich wyników, ale i ryzyko pogłębienia zakłóceń równowagi makroekonomicznej ze względu na zmniejszenie konsumpcji i popytu. W sprawozdaniu wykorzystano dane z przeprowadzonego przez Eurofound piątego europejskiego badania warunków pracy (EWCS) w celu przeanalizowania łącznego spadku płac lub dochodów oraz wzrostu poczucia niepewności zatrudnienia (w oparciu o odpowiedzi twierdzące na pytanie „Mogę stracić pracę w ciągu najbliższych sześciu miesięcy”) oraz określenia grup pracowników najbardziej narażonych na tego typu skutki. Przede wszystkim stwierdzono, że udział pracowników deklarujących spadek płacy i jednocześnie wzrost poczucia niepewności zatrudnienia w 2010 r. nie rozkłada się równomiernie wśród populacji pracowniczych w państwach członkowskich UE. Pracownicy w Europie Środkowej i krajach nordyckich wydają się w mniejszym stopniu odczuwać skutki obniżenia płac i wzrostu

poczucia niepewności zatrudnienia w porównaniu z pracownikami w nowych państwach członkowskich i krajach śródziemnomorskich. Ponadto w obrębie samych krajów pracownicy o określonych cechach w większym stopniu odczuli ten problem. Nisko wykwalifikowani robotnicy fizyczni oraz migranci, czyli grupy podatne na zagrożenia oraz zmagające się z wykluczeniem społecznym i ubóstwem, częściej deklarują spadek wynagrodzenia lub dochodów, a także wzrost poczucia niepewności zatrudnienia.

### Strategie przeciwdziałania kryzysowi

Badania wskazują na istnienie dwóch głównych strategii radzenia sobie z kryzysem (lub jednej strategii złożonej z dwóch elementów). Ogólnie rzecz biorąc, problem dotknął pracowników niższej rangi (wykonujących nisko płatną, niewymagającą wysokich kwalifikacji pracę), jako że ich stanowiska zostały po prostu zlikwidowane lub wymiar pracy uległ zmniejszeniu. Pracownicy wyższej rangi (dobrze płatne, wymagające kwalifikacji miejsca pracy) mogli odczuć skutki zmniejszenia „poduszki płacowej”, w skład której wchodzi płaca zmienna lub inne dodatkowe świadczenia. W obu przypadkach zmniejszeniu uległy koszty pracy. Podczas gdy jednak uszczuplenie płacy dodatkowej nie wpływa znacząco na zdolność pracownika do realizowania swoich podstawowych potrzeb, sytuacja przedstawia się odmiennie w pierwszym wskazanym przypadku. Szczególnych trudności doświadczają gospodarstwa domowe, w których dwóch żywicieli traci pracę lub zarabia mniej z powodu zmniejszenia wymiaru pracy.

Oznacza to, że działania wywołujące określony skutek dla przedsiębiorstw (zmniejszenie kosztów, zwłaszcza pracy)

<sup>3</sup> Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis* [Płace i warunki pracy w czasach kryzysu]

mogą mieć odmienny efekt dla jednostek w zależności od rodzaju wykonywanej pracy. Jeśli zmniejszeniu podlega wynagrodzenie zmienne i inne świadczenia dodatkowe, może nastąpić korekta konsumpcji, ale podstawowe potrzeby są wciąż zaspakajane. Jeśli jednak pracownik, który zarabia mało, traci pracę lub zmniejsza się jego wymiar pracy, skutki zazwyczaj wykraczają poza samą korektę konsumpcji. Może to oznaczać sytuację, w której osoba musi walczyć o to, by związać koniec z końcem i mieć wystarczające środki na pokrycie podstawowych potrzeb.

## Bezpieczeństwo finansowe i wiązanie końca z końcem

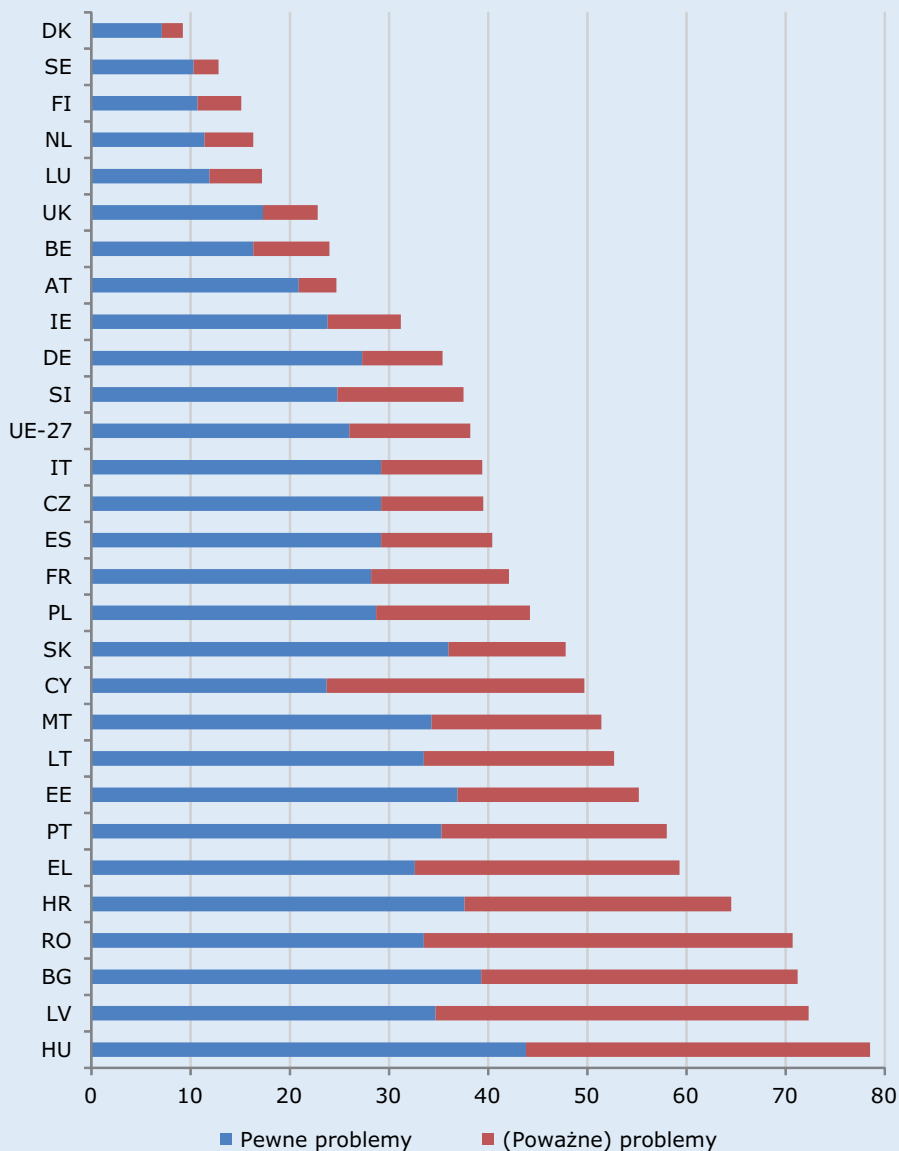
Z piątego badania EWCS wynika, że 38% pracowników w państwach członkowskich UE-27 deklaruowało „pewne” problemy, by związać koniec z końcem w 2010 r. Co trzecia z tych osób wskazywała na „poważne” problemy. 52% nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych deklaruowało pewne problemy, z czego 38% zgłosiło poważne problemy. Odsetek nisko wykwalifikowanych pracowników fizycznych deklaruujących poważne problemy wzrasta do 55% na Węgrzech, 52% na Łotwie i 46% w Bułgarii. Nie oznacza to, że wysoko wykwalifikowani pracownicy umysłowi w krajach UE-27 nie zgłaszali poważnych problemów, by związać koniec z końcem: uczyniło to 6% z nich (rys. 7).

## Uwagi na przyszłość

Kryzys był bardzo trudnym doświadczeniem z różnych punktów widzenia. Nawet dialog społeczny nie okazał się skuteczny w wypracowywaniu pomysłów na wyjście z recesji. W wielu przypadkach, zwłaszcza na poziomie przedsiębiorstw, dialog społeczny skupiał się na ustępstwach płacowych w imię ratowania miejsc pracy, co można porównać do sytuacji typu „wszystko albo nic”. W rzeczywistości można podać niewiele przykładów krajów, w których negocjacje te uwzględniały kwestie zatrudnialności lub jakości pracy.

Wydaje się, że w pewnym stopniu zaprzepaściliśmy stworzoną przez kryzys okazję do wypracowania długofalowych strategii jego zwalczania przy jednoczesnej realizacji określonego w strategii Europa 2020 postulatu „wzrostu sprzyjającemu włączeniu społecznemu”.

Rys. 7: Odsetek pracowników deklaruujących problemy z pokryciem kosztów utrzymania, UE-27 i Chorwacja, 2010



Źródło: Eurofound: piąte badanie EWCS

Kryzys podważył wiele ważnych osiągnięć społecznych i gospodarczych z ostatnich dekad. Przedstawione badania wypuklają trzy aspekty, które zasługują na wnikliwą analizę.

Po pierwsze należy zrozumieć wpływ poszczególnych podejmowanych działań (lub wydawanych zaleceń) na płace i przyjąć odpowiedzialność za ewentualne negatywne skutki: niektóre grupy pracowników już i tak znajdują się w trudnej sytuacji, a pewne działania mogą jedynie ją pogorszyć.

Po drugie obecne dyskusje muszą wykroczyć poza kwestię tworzenia miejsc pracy i korekty płac w celu poprawy konkurencyjności. To może być dobra okazja, aby przemyśleć znaczenie europejskiego modelu społecznego dla poprawy koniunktury oraz zastanowić się

nad problematyką jakości pracy w UE w strategicznym wymiarze.

Należy wreszcie zadać pytanie, dlaczego kwestia konkurencyjności krajów jest obecnie omawiana głównie w odniesieniu do kosztów. Uwaga była dotychczas skupiona głównie na płacach jako jedynym czynnikiem kosztów, który może lub powinien być zredukowany. Istnieją jednak również inne sposoby zwiększania konkurencyjności, które należałoby uwzględnić w dyskusji.

*Jorge Cabrera*

## Dochody emerytów: pracować czy nie pracować?



Czy emeryci mają trudności finansowe? Tak mogłoby wynikać z jednego ze wskaźników. Niemal wszyscy Europejczycy powyżej 65. roku życia są uprawnieni do emerytury. Rośnie jednak liczba osób z tej grupy wiekowej, które wykonują pracę zarobkową. Zjawisko „pracujących emerytów” nasiliło się w ostatnich latach (rys. 8), co jest godne uwagi w okresie naznaczonym jednym z najpoważniejszych kryzysów w historii Unii Europejskiej. Czy kryzys wpłynął na ich dochody i nie mają innego wyboru niż praca?

### Praca jako źródło niezbędnego dochodu

Ze sprawozdania Eurofound z 2012 r. pod tytułem *Income from work after retirement in the EU* [Dochód z pracy po

przejściu na emeryturę w UE] wynika, że niektóre grupy emerytów z trudem wiążą koniec z końcem, zwłaszcza w państwach członkowskich, które przystąpiły do UE po 2004 r. W szczególności dotyczy to osób samotnych w wieku powyżej 65 lat.

Kryzys pogorszył sytuację emerytów pod dwoma względami.

- Dochody niektórych emerytów spadły, jako że będąca głównym źródłem dochodów emerytura ze środków publicznych w niektórych państwach członkowskich została obniżona, a skutki kryzysu dotknęły także zakładowe programy emerytalne i prywatne fundusze emerytalne.
- Wiele osób doświadczyło wzrostu kosztów – cięcia wydatków

publicznych spowodowały wzrost cen usług publicznych i zmniejszenie dopłat do mieszkań i rachunków za media. W szczególności w wielu państwach członkowskich wzrósł udział własny w kosztach opieki zdrowotnej<sup>4</sup>.

W obliczu wzrostu kosztów i spadku dochodów praca zarobkowa jest dla wielu osób jedynym sposobem związania końca z końcem. Ogółem 7% dochodów osób w wieku 65–80 lat pochodzi z pracy.

### Korzyści z pracy zarobkowej

Jeśli wzrost liczby pracujących emerytów miałby wynikać wyłącznie z trudności finansowych, należałoby oczekiwać nagłego skoku po nadejściu kryzysu. Przeczą temu jednak dane przedstawione na rysunku 8. Wydaje się raczej, że zjawisko ma stały, długofalowy charakter.

W sprawozdaniu „Dochód z pracy po przejściu na emeryturę” szacuje się, że około jednej piątej zatrudnionych emerytów wykonuje pracę ze względu na potrzeby finansowe, ale uważa, że jakość ich życia byłaby wyższa, gdyby nie musieli pracować. Pozostałe cztery piąte docenia dodatkowy dochód, ale wskazuje również na ważną rolę motywów pozafinansowych. Emeryci żyją obecnie dłużej i cieszą się lepszym zdrowiem. Dla wielu osób płatna praca stanowi okazję, aby utrzymywać kontakty z innymi ludźmi i przydawać się

Rys. 8: Wskaźnik zatrudnienia wśród osób w wieku 65–69 lat w UE, 2004–2012 (w %)



Źródło: opracowanie Eurofound na podstawie bazy danych Eurostat

<sup>4</sup> Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU*. [Wpływ kryzysu na dostęp do usług opieki zdrowotnej w UE]

społeczeństwu. Praca pomaga również w utrzymaniu aktywnego stylu życia, zachowaniu zdrowia i podtrzymywaniu zainteresowań.

Przeprowadzone przez Eurofound europejskie badanie jakości życia (EQLS) potwierdza te wnioski: ludzie pracujący po przejściu na emeryturę są przeciętnie bardzo zadowoleni z wykonywanej pracy bez względu na dochody (na podstawie mającej się ukazać analizy wniosków z badania). Europejscy pracownicy powyżej 65. roku życia oceniają swoją obecną pracę na 8,4 w skali do 10, podczas gdy analogiczna ocena w grupie osób w wieku 18–64 lat wynosi 7,4. Ewidentnie wynika to z „efektu selekcji”: pracę najczęściej kontynuują ci, którzy są z niej zadowoleni. Inni mogli z kolei znaleźć bardziej dogodne warunki pracy po przejściu na emeryturę, np. skrócone godziny pracy.

## Zachęcanie do dłuższej pracy

W miarę starzenia się społeczeństwa w UE decydenci poszukują sposobów motywowania ludzi, aby dłużej pracowali, zniechęcając do wcześniejszego przechodzenia na emeryturę i podnosząc ustawowy wiek emerytalny (jak wskazano w białej księdze Komisji Europejskiej w sprawie emerytur). Takie działania podlegają

pewnym ograniczeniom: na przykład warunki pracy mogą nie pozwalać na jej kontynuowanie nawet do czasu osiągnięcia obecnego ustawowego wieku emerytalnego. Mając to na uwadze, decydenci powinni być zadowoleni, że osiągnięcie wieku emerytalnego nie skłania wielu osób do rezygnacji z dalszego zatrudnienia i że w wielu przypadkach czerpią one satysfakcję z wykonywanej pracy.

Kim są pracujący emeryci? Gdzie pracują? Jakie grupy pracujących emerytów można wyodrębnić w poszczególnych państwach członkowskich? Dlaczego tak wielu emerytów wybiera samozatrudnienie? Dlaczego pracodawcy zatrudniają emerytów? Sprawozdanie „Dochód z pracy po przejściu na emeryturę” zawiera analizę tych i innych pytań, a także przedstawia sugestie, w jaki sposób można ułatwiać pracę emerytów, i wskazuje potencjalne wyzwania.

Rozmowy pracodawców z pracownikami przed przejściem na emeryturę pozwoliłyby rozwiązać wątpliwości, które mogą stanowić potencjalną barierę. Emeryci mogą zakładać, że pracodawcy nie pozwolą im pracować na część etatu, pracodawcy zaś mogą sądzić, że pracownicy nie chcą pracować po przejściu na emeryturę. Skuteczne może okazać się zastosowanie innowacyjnego podejścia polegającego na rozwijaniu

przedsiębiorczości i mentoringu wśród emerytów chcących kontynuować pracę, co może przyczyniać się do integracji młodszych osób na rynku pracy.

## Rola systemów emerytalnych

Aby uniknąć wzrostu zjawiska pracy niezgłoszonej, a jednocześnie umożliwić pracy tym, którzy chcą i mogą pracować, należy zapewnić, aby emerytowi opłacało się chodzić do pracy, a jego pensja nie pomniejszała bezpośrednio emerytury. Badania wskazują, że emeryci otrzymują niekiedy wyjątkowo niskie wynagrodzenie. Wiąży jednak koniec z końcem, jako że zazwyczaj mają jeszcze dochód w postaci emerytury podstawowej. Powoduje to jednak powstanie problemu konkurencji płacowej w stosunku do osób, które emerytury nie otrzymują. Jednym ze sposobów rozwiązania tej kwestii mogą być systemy odroczonej emerytur publicznych, które pozwalają na uzyskanie większej emerytury w przyszłości zamiast otrzymywania dochodów będących uzupełnieniem emerytury. Rzeczą kluczowej wagi jest zapewnienie emerytom i przedsiębiorstwom jasnych, łatwo zrozumiałych zasad w zakresie opodatkowania i emerytur, jako że złożoność i niepewność przepisów zniechęcają do podjęcia pracy po przejściu na emeryturę. Ponadto reformy mające zachęcać emerytów do pracy mogą okazać się nieskuteczne, jeśli informacje o nich nie zostaną odpowiednio przedstawione.

W społeczeństwie pokutują stereotypy dotyczące starszych pracowników i emerytów („czy emerytowana koleżanka nie powinna cieszyć się emeryturą?”). Im również należy przeciwdziałać. Przepisy emerytalne stanowią źródło ważnych norm w zakresie pracy po przejściu na emeryturę. Interwencje polityczne wciąż wprawdzie będą konieczne, ale coraz większa popularność pracy na emeryturze może oznaczać, że stereotypy stracą z czasem na znaczeniu.

Wiele osób na emeryturze nie wykonuje obecnie pracy zarobkowej, choć chciałaby, głównie na część etatu. Aby osoby starsze mogły kontynuować pracę, należy zapewnić im możliwość integracji w ramach rynku pracy na długo przed osiągnięciem wieku emerytalnego. Zadowolenie z pracy i warunki pracy są ważnymi czynnikami upowszechnienia zjawiska dłuższego życia zawodowego.

*Hans Dubois*



## Polaryzacja zatrudnienia: kryzys najdotkliwiej uderza w średnio płatne miejsca pracy

Kryzys zmienił europejskie rynki pracy. Od połowy 2008 r. w bezprecedensowym okresie zastoju gospodarczego, liczba osób mających pracę w UE zmniejszyła się o 6 milionów. Rynki pracy przeobrażają się również pod wpływem tendencji długoterminowych, które w większym stopniu dotyczą zmian w zakresie technologii, handlu międzynarodowego i instytucji rynku pracy. Technologia wypiera niektóre rodzaje stanowisk pracy (np. robotnicy, maszynistki) i tworzy inne (np. projektowanie stron internetowych, biotechnologia). Handel sprawia, że niektóre sektory, np. stoczniowy lub tekstylny, narażone są na presję konkurencyjną, która powoduje ograniczenie zatrudnienia w UE. Utracone miejsca pracy są jednak częściowo zastępowane przez nowe branże, np. produkcji energii ze źródeł odnawialnych. Należy zauważyć, że w ujęciu długoterminowym i na zagregowanym poziomie czynniki te nie doprowadziły do spadku popytu na

pracę: pomimo kryzysu poziom zatrudnienia w krajach UE-28 wzrósł o 5% w latach 2002–2012.

### Obszary rynku pracy dotknięte kryzysem

Stosowane w ramach Europejskiego Obserwatorium Pracy (EOP) podejście oparte na miejscach pracy pozwala sumarycznie ująć wpływ tego czynnika kreatywnej destrukcji na unijne rynki pracy. Za jego pomocą można wskazać, gdzie (czyli w których sektorach i zawodach i w której części siatki płacowej) powstają miejsca pracy, a gdzie znikają. Model ten, choć nie jest ukierunkowany na analizę płac lub ich zmian, wykorzystuje dane płacowe do celów klasyfikacji stanowisk pracy. Dzięki temu może być przydatny na przykład w debacie na temat tendencji w zakresie (nie)równości płacowych.

Najnowsza analiza EOP opisuje zmiany zatrudnienia w państwach członkowskich

i ogólnie na poziomie UE-27 w trzech okresach: wzrostu zatrudnienia poprzedzającego kryzys (do 2007 r.), wielkiej recesji (2008–2010) i zahamowanej odbudowy (2011–2012).

### Polaryzacyjny efekt kryzysu

Z badania płynie główny wniosek, że kryzys uwypuklił polaryzację zatrudnienia w większości krajów. Wynika to ze względnie większego popytu na wysoko i nisko płatne miejsca pracy kosztem tych pośrodku skali płacowej. Kryzys doprowadził również do istotnego zmniejszenia różnorodności zmian strukturalnych w całej Europie. W przedkryzysowym okresie wzrostu zatrudnienia (od późnych lat 90. XX w. do 2007 r.) wśród europejskich rodzin instytucjonalnych można było zaobserwować różne modele rozwoju (polaryzacja w Europie kontynentalnej, doskonalenie w krajach północnych i rozwój sektora średnio płatnych miejsc pracy w południowych regionach), natomiast w trakcie kryzysu w większości państw doszło do pewnego rodzaju polaryzacji.

Likwidacja niewspółmiernie dużej liczby miejsc pracy w dwóch sektorach, wytwórczym i budowlanym, które cechują się głównie średnio płatnymi zawodami, była głównym czynnikiem zaostrenia się polaryzacji zatrudnienia w latach 2008–2010. Fakt, że oba te sektory są zdominowane przez mężczyzn, sprawił, że skutki kryzysu dla zatrudnienia były zróżnicowane w zależności od płci. W latach 2008–2010 utrata zatrudnienia była czterokrotnie wyższa wśród mężczyzn niż wśród

### Europejskie Obserwatorium Pracy

Prowadzone przez Eurofound Europejskie Obserwatorium Pracy (EOP) stosuje podejście bazujące na miejscach pracy do analizy zmian zatrudnienia z perspektywy strukturalnej w oparciu o dane uzyskane w wyniku europejskiego badania siły roboczej (EU LFS) i badania struktury wynagrodzeń (SES). Jest to proste, ale skuteczne narzędzie, w ramach którego miejsce pracy definiuje się jako wykonywanie określonego zawodu w konkretnym sektorze w oparciu o znormalizowane klasyfikacje międzynarodowe (ISCO w odniesieniu do zawodów i NACE dla sektorów), a następnie opisuje się zmiany poziomu zatrudnienia w poszczególnych państwach członkowskich i ogólnie w UE. Szeregowanie miejsc pracy według wysokości wynagrodzenia, poziomu wykształcenia lub szerszego wielowymiarowego wskaźnika jakości pracy nadaje analizie wymiar jakościowy.

Podejście bazujące na miejscach pracy zostało zastosowane po raz pierwszy w latach 90. XX w. w Stanach Zjednoczonych przez laureata Nagrody Nobla Josepha Stiglitz, a w późniejszym okresie udoskonalone przez Erika Olinę Wrighta i Rachel Dwyer. Pytanie, na które próbowali odpowiedzieć amerykańscy badacze, a które brzmiało: czy tworzenie nowych miejsc pracy odbywa się kosztem ich jakości? – było coraz bardziej uszczegóławiane w miarę upływu czasu. Podejście bazujące na miejscach pracy służy zwłaszcza do oceny stopnia polaryzacji struktur zatrudnienia w gospodarkach rozwiniętych, która prowadzi do „kurczenia się” lub „zanikania” sektora średnio płatnych miejsc pracy lub też do ich udoskonalania zgodnie z przewidywaniami w zakresie „zmian technologicznych opartych na kwalifikacjach”.

kobiet w wymiarze netto. Później nastąpiła pewna konwergencja.

## Więcej lepiej płatnych miejsc pracy

Lepiej opłacane miejsca pracy były znacznie bardziej odporne na wpływ kryzysu, a ich liczba wykazała dalszy wzrost (choć nieznaczny) w wielu krajach nawet w okresach szczytowego nasilenia wielkiej recesji. W latach 2008–2010 wzrost liczby wysoko płatnych miejsc pracy był podtrzymywany głównie przez usługi wymagające szczególnej wiedzy w ramach sektora publicznego (głównie sektor zdrowia i edukacji). W latach 2011–2012 na znaczeniu zyskały usługi sektora prywatnego wykorzystujące wiedzę specjalistyczną, co spowodowało dodanie ponad 400 000 nowych miejsc pracy do górnego kwintyla rozkładu wynagrodzeń w tym okresie w UE. Motor wzrostu zatrudnienia w branży usług przesunął się zatem z sektora publicznego do prywatnego, co nie powinno dziwić, biorąc pod uwagę cięcia wydatków publicznych po 2010 r.

## Wpływ na strukturę wynagrodzeń i skutki dla pracowników

Proces polaryzacji miejsc pracy w przeważającej mierze ograniczał się do struktury wynagrodzeń, nawet w czasie recesji. Jeżeli chodzi o klasyfikację miejsc pracy ze względu na średni poziom wykształcenia lub niepieniężne atrybuty stanowiące o jakości pracy, należy stwierdzić, że proces zmian strukturalnych zachodzących od 1995 r. doprowadził do poprawy sytuacji w niemal wszystkich państwach UE. Wynika to z faktu, że miejsca pracy odpowiadające za obniżenie kwintyli wynagrodzenia pośrodku siatki płacowej zajmują z reguły niższe pozycje w rankingach, w których bierze się pod uwagę średni poziom wykształcenia lub niepieniężne atrybuty stanowiące o jakości pracy, niż w rankingach uwzględniających sam poziom wynagrodzenia (na przykład zdominowane przez mężczyzn miejsca pracy w sektorze wytwórczym i budowlanym są dobrze płatne w stosunku do średniego poziomu wykształcenia osób zajmujących takie miejsca pracy).

Niesie to poważne konsekwencje. Osobom zwalnianym ze średnio płatnych, lecz wymagających niskich (lub typowych dla danego sektora) kwalifikacji miejsc pracy, będzie trudno znaleźć pracę zapewniającą podobne zarobki, a w szczególności mogą one mieć problemy z reintegracją zawodową. Niektóre kraje (np. Irlandia) rozpoczęły szkolenia dla robotników budowlanych w zakresie modernizacji energetycznej budynków, ale takie działania tylko częściowo rozwiążą problem w krajach, w których 40%–60% osób zatrudnionych w tym sektorze utraciło pracę.

## Zmiany w UE i perspektywy na przyszłość

W ostatnim okresie objętym badaniem EOP (2011–2012) zmiany poziomu zatrudnienia w mniejszym stopniu przyczyniły się do polaryzacji – większy wzrost odnotowano w sektorze wyżej płatnych miejsc pracy, natomiast spadek w sektorze średnio płatnych miejsc pracy był mniejszy, przy jednoczesnym relatywnie większym spadku w sektorze nisko płatnych miejsc pracy. W szczególności modele zatrudnienia w państwach o prężniejszych rynkach pracy (np. Austria, Belgia, Niemcy i Szwecja) uległy bardziej zauważalnej poprawie, natomiast modele w państwach odnotowujących stały spadek poziomu zatrudnienia (np. Grecja, Irlandia, Portugalia i Hiszpania) w dalszym ciągu się podlegały polaryzacji.

Wyniki europejskich rynków pracy stają się zatem coraz bardziej zróżnicowane w wymiarze zarówno ilościowym, jak i jakościowym. Sytuację dodatkowo komplikuje fakt, że oba zaobserwowane modele zmian zatrudnienia, czyli doskonalenie i polaryzacja, przyczyniają się na różne sposoby do ogólnego wzrostu nierówności płacowych w poszczególnych krajach, potencjalnie naruszając spójność społeczną. Zmiany te stanowią poważny problem z punktu widzenia podejmowanych przez UE wysiłków w zakresie koordynacji polityki makroekonomicznej i zatrudnienia. Opracowanie uniwersalnej polityki lub wspólnego podejścia stało się jeszcze trudniejszym zadaniem.

*John Hurley*



## Różnice w traktowaniu kobiet i mężczyzn w Europie: mniejsza płaca za więcej pracy?

**Eurofound opublikował ostatnio sprawozdanie *Women, men and working conditions* [Kobiety i mężczyźni a warunki pracy] oparte na wnioskach z piątego europejskiego badania warunków pracy (EWCS), w ramach którego zebrano dane od 44 000 pracowników w 34 krajach europejskich. Opracowanie to rzuca światło na problem różnic w traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy. Pomimo godnych pochwały, wieloletnich wysiłków legislacyjnych i znaczących postępów w propagowaniu równości płci w miejscu pracy sytuacja kobiet i mężczyzn jest nadal zróżnicowana w wielu aspektach rynku pracy, w tym w zakresie wynagrodzenia.**

### Jeden krok w przód, dwa kroki w tył?

Obecny kryzys gospodarczy może zniweczyć niektóre z osiągnięć polityki społecznej w zakresie likwidowania nierówności w traktowaniu kobiet i mężczyzn. Choć na pierwszy rzut oka może wydawać się, że różnice te zaczęły zawężać się w niektórych krajach UE w wyniku kryzysu, nie odzwierciedla to poprawy sytuacji kobiet w miejscu pracy, lecz raczej wynika z pogorszenia warunków pracy i wynagrodzenia mężczyzn. W odniesieniu do średnio- i długoterminowych skutków kryzysu w zakresie nierówności w wynagradzaniu ze względu na płeć w Europie w sprawozdaniu podkreśla się, że mężczyźni, zwłaszcza o niższych kwalifikacjach, mogą zacząć doświadczać w miejscu pracy sytuacji podobnych do tych, których doświadczają kobiety, ponieważ coraz więcej mężczyzn wykonuje prace tymczasowe lub w niepełnym wymiarze i otrzymuje niższe wynagrodzenie.

Wpływ kryzysu na zatrudnienie i wynagrodzenia dotyczy w dużym stopniu sektora publicznego (w którym zatrudnionych jest ok. 28% kobiet wykonujących pracę płatną w krajach UE-27). Sektorowi publicznemu często przypisuje się rolę pioniera w torowaniu drogi ku równemu traktowaniu kobiet i mężczyzn w miejscu pracy, o czym

świadczy na przykład fakt, że w sektorze prywatnym średnie miesięczne zarobki kobiet stanowią zaledwie 70% wynagrodzenia mężczyzn, a w sektorze publicznym – 78%.

Miesięczne zarobki mężczyzn są ogólnie wyższe w każdym badanym zawodzie, a największe różnice płacowe występują w zdominowanych przez mężczyzn zawodach umysłowych. Ponadto w przypadku osób zatrudnionych w zdominowanych przez kobiety zawodach zachodzi ponadprzeciętne ryzyko znalezienia się w najniższym tercylu dochodów. Średni miesięczny dochód mężczyzn w przedsiębiorstwie zatrudniającym od 250 do 499 pracowników wynosi 1 754 euro, a dla kobiet w przedsiębiorstwie o takiej samej wielkości 1 122 euro, co oznacza różnicę dochodów w wysokości 632 euro. W 34 krajach objętych badaniem EWCS różnica pomiędzy miesięcznym wynagrodzeniem kobiet i mężczyzn wynosiła około 23,8%. Choć różnice płacowe są najniższe w średnich przedsiębiorstwach (50–99 pracowników), kobiety we wszystkich przedsiębiorstwach bez względu na wielkość deklarują gorsze perspektywy zawodowe, zwłaszcza jeśli są zatrudnione na niepełny etat.

### Praca w niepełnym wymiarze – pomoc czy przeszkoda?

Zjawisko pracy w niepełnym wymiarze jest w różnym stopniu rozpowszechnione w UE: w krajach południowych i wschodnich, takich jak Grecja i Polska, zatrudnienie na niepełny etat kształtuje się na poziomie poniżej 10%, podczas gdy w krajach zachodnich i północnych, np. Danii, Francji czy Wielkiej Brytanii, co najmniej 15% pracowników zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze. Praca w niepełnym wymiarze jest szczególnie często spotykana w zawodach takich jak nauczanie, sprzątanie, handel czy opieka osobista, czyli tych znajdujących się na zdominowanym przez kobiety końcu spektrum zawodowego. Ogółem 5% pracujących mężczyzn i około 10% pracujących kobiet w krajach UE-27 zatrudnionych jest w niepełnym wymiarze (poniżej 20 godzin tygodniowo). Około 25% kobiet pracuje w niepełnym, ale długim wymiarze czasowym (od 20 do 34

godzin) w porównaniu z 8% mężczyzn. Choć praca w niepełnym wymiarze jest często oceniana pozytywnie, a wiele kobiet uznaje ją za wygodne rozwiązanie, zwłaszcza jeśli mają obowiązki pozazawodowe w zakresie opieki, sytuuje się ona w dolnym segmencie struktury zatrudnienia, a osoby pracujące na tej zasadzie są często wykluczone ze świadczeń i mają ograniczone możliwości awansu.

Podstawowym czynnikiem nierówności między kobietami i mężczyznami w zakładach pracy w Europie jest nierówny podział czasu przeznaczanego na nieodpłatne, lecz pracochłonne czynności pozazawodowe. Mężczyźni w Europie pracują średnio 41 godzin tygodniowo, a kobiety zaledwie 34 godziny. Gdy jednak uwzględnimy pracę wykonywaną nieodpłatnie i inne zobowiązania (np. wolontariat lub opieka nad dziećmi bądź starszymi krewnymi), okazuje się, że kobiety pracują średnio 64 godziny tygodniowo – o 11 godzin więcej niż wynosi średnia dla mężczyzn (53 godziny). W istocie rzeczy kobiety poświęcają średnio 26 godzin w tygodniu na same czynności opiekuńcze, czyli prawie trzykrotnie więcej niż mężczyźni (9 godzin).

### Mało obiecujące perspektywy

Różnice w wynagrodzeniach kobiet i mężczyzn są wciąż znaczące i ten stan rzeczy wolno się zmienia. Większość polityków i analityków mówi o powolnym postępie w domykaniu luki płacowej, ale obecny kryzys może zwiastować pogłębienie się różnic, zwłaszcza jeśli cięcia w sektorze publicznym wpłyną na wynagrodzenia kobiet z wykształceniem wyższym. Wysokie bezrobocie jest kolejnym czynnikiem presji na zmniejszanie lub zamrażanie ustawowych bądź uzgodnionych w ramach układów zbiorowych płac minimalnych. Skutki takiego rozwoju wydarzeń odczują przede wszystkim kobiety.

*James Harrington*



## Badanie potencjału europejskiej polityki na rzecz płacy minimalnej



Choć UE zasadniczo nie posiada kompetencji w zakresie ustalania płac, politycy europejscy zwracają od czasu nadejścia kryzysu coraz większą uwagę na problematykę kształtowania płac na poziomie krajowym. Instytucje europejskie wielokrotnie wyrażały obawy dotyczące niskich wynagrodzeń i poziomu płac minimalnych w Europie. W 2010 r. Parlament Europejski zwrócił się do Komisji Europejskiej o zbadanie, jakie skutki w każdym państwie członkowskim miałyby wprowadzenie płaca minimalna na szczeblu UE<sup>5</sup>.

W tym kontekście Eurofound przeprowadził analizę problematyki skoordynowanej europejskiej polityki

płacy minimalnej w ramach szerszego badania pod hasłem „Płace w Europie XXI wieku”. Analiza dotyczy potencjalnych skutków (w wymiarze politycznym i pod względem rozkładu wynagrodzeń) hipotetycznej polityki płacy minimalnej na szczeblu UE, w ramach której płaca minimalna wynosiłaby 60% mediany wynagrodzeń w każdym państwie członkowskim UE, co w większości krajów oznaczałoby jej skoordynowany wzrost<sup>6</sup>.

### Skutki ogólnounijnej płacy minimalnej

Tabela 1 przedstawia skutki wprowadzenia w państwach członkowskich hipotetycznej płacy

minimalnej w wysokości 60% mediany wynagrodzeń w dwóch wymiarach: instytucjonalnym i ilościowym. Pod względem instytucjonalnym koordynacja polityki płacy minimalnej byłaby łatwiejsza w krajach posiadających model ustawowy (tj. obowiązuje jeden powszechny dolny limit wynagrodzenia, który ustala rząd w drodze regulacji). W takim bowiem przypadku system jest mniej złożony i uczestniczy w nim mniejsza liczba podmiotów, więc konieczne jest jedynie zobowiązanie rządu do stopniowego wprowadzania uzgodnień dokonanych na szczeblu UE.

W państwach, w których płaca minimalna jest ogólnokrajowa, ale uzgadniania w ramach układów zbiorowych, zakłócenia instytucjonalne byłyby większe, jako że przechodzenie w kierunku wspólnego unijnego progu oznaczałoby zmniejszenie roli partnerów społecznych w ustalaniu płacy minimalnej. Zakłócenia i problemy instytucjonalne byłyby największe w krajach, w których płace minimalne uzgadniane są w ramach układów zbiorowych dla konkretnych sektorów (tj. nie obowiązuje jedna powszechna płaca), jako że to oznaczałoby zwrot w kierunku czegoś w rodzaju modelu ustawowego drugiego szczebla (leżącego u podstaw systemu układów zbiorowych) lub wymagałoby zobowiązania wszystkich zaangażowanych partnerów na wszystkich szczeblach do realizacji celu unijnego.

Skutki w wymiarze ilościowym zależałyby od odsetka pracowników, których obecne wynagrodzenia kształtują się poniżej hipotetycznego wspólnego progu w każdym kraju (zob. tabela 1).

Tabela 1. Skutki wprowadzenia płacy minimalnej na szczeblu EU

		Skutki instytucjonalne			
		Wysokie	Średnie	Niskie	
Skutki ilościowe	Wysokie	Niemcy	Cypr, Estonia, Polska	Włochy, Litwa, Łotwa, Rumunia, Wielka Brytania	Powyżej 15% pracowników poniżej progu
	Średnie	Austria, Dania, Włochy	Bułgaria, Grecja	Czechy, Hiszpania, Węgry, Luksemburg, Malta, Holandia, Słowenia	10–15% pracowników poniżej progu
	Niskie	Finlandia, Szwecja	Belgia, Słowacja	Francja, Portugalia	Poniżej 10% pracowników poniżej progu
		Płace minimalne dla sektorów i zawodów uzgodnione w ramach układów zbiorowych	Krajowe płace minimalne uzgodnione w ramach układów zbiorowych	Ustawowe krajowe płace minimalne	

<sup>5</sup> Parlament Europejski (2010), „Rola dochodu minimalnego w walce z ubóstwem i w promowaniu społeczeństwa integracyjnego w Europie”, rezolucja przyjęta w dniu 20 października 2010 r. (2010/2039(INI)).

<sup>6</sup> Analiza została przeprowadzona w oparciu o dwa główne ogólnoeuropejskie badania dochodów i wynagrodzeń: europejskie badanie warunków życia ludności z 2010 r. (EU-SILC) i europejskie badanie struktury wynagrodzeń z 2010 r.

## Skutki instytucjonalne kontra ilościowe

Co ważne skutki instytucjonalne i ilościowe wydają się zmierzać w przeciwnych kierunkach. W większości krajów, w których odsetek pracowników korzystających na zmianie byłby wysoki (wysoki skutek ilościowy), skutek instytucjonalny byłby niski. Dzieje się dlatego, że kraje z ustawową płacą minimalną, które łatwiej poddawałyby się koordynacji na szczeblu UE, posiadają zazwyczaj większy segment nisko opłacanych pracowników. Przykładem może być Wielka Brytania, Irlandia i kraje bałtyckie.

Z kolei kraje, w których płaca minimalna nie jest powszechna i wynika z układów zbiorowych (czyli te, w których skutki instytucjonalne byłyby wyższe), posiadają zazwyczaj mniejszy segment niskich wynagrodzeń, co powinno przekładać się na mniejsze skutki ilościowe. Przykładem mogą być kraje skandynawskie. Kraje południowe i wschodnie poza bałtyckimi cechują się średnimi skutkami ilościowymi lub instytucjonalnymi. W obu przypadkach zachodzą ważne wyjątki: Niemcy mają wyższy udział nisko wynagradzanych pracowników pomimo przynależności do modelu układów zbiorowych, a we Francji udział ten jest bardzo niski

pomimo obowiązywania modelu ustawowego.

## Kto najbardziej skorzysta

Wprowadzenie płacy minimalnej na szczeblu UE będzie niosło różne skutki dla pracowników w Europie w zależności od rodzaju zakładu pracy, typu stanowiska i cech indywidualnych. Pracownicy zatrudnieni w branżach usługowych o niższej wartości dodanej (np. hotele, restauracje, handel, rozrywka) oraz w mniejszych przedsiębiorstwach, które nie są obecnie objęte układami zbiorowymi, prawdopodobnie bardziej skorzystają na wprowadzeniu unijnej płacy minimalnej, jako że wzrosną ich zarobki.

Dotyczy to również osób pracujących w zawodach wymagających niskich kwalifikacji, w niepełnym wymiarze lub na podstawie umów tymczasowych. Na zmianie skorzystają także osoby młodsze, kobiety i pracownicy z niższym wykształceniem.

## Duży wpływ na młodych pracowników

Skutki hipotetycznej unijnej płacy minimalnej różnią się znacząco w zależności od grupy wiekowej. Jej wprowadzenie wpłynęłoby na

wynagrodzenia około 80% osób w wieku 14–19 lat, 35% w wieku 20–24 lata i 16% w wieku 25–29 lat. W przypadku pracowników powyżej 30. roku życia udział ten wyniósłby około 12%.

Udział pracowników odczuwających skutki wprowadzenia unijnej płacy minimalnej zacząłby ponownie rosnać od przedziału wiekowego 55–59 lat. Choć poszczególne grupy pracowników poniżej 30. roku życia, zwłaszcza tych najmłodszych, odczułyby w znacznie większym stopniu skutki wprowadzenia omawianego rozwiązania, różnią się one względnym znaczeniem z punktu widzenia zatrudnienia, co uzasadniałoby potraktowanie ich na zasadzie osobnego zagadnienia politycznego.

Większą uwagę należy zwrócić na potencjalne skutki wspólnej płacy minimalnej dla pracowników w wieku 20–29 lat, którzy stanowią prawie 20% siły roboczej krajów UE-27, niż dla nastoletnich pracowników stanowiących poniżej 2% populacji pracowniczej w Europie.

*Enrique Fernández i Carlos Vacas*



## Dynamika płac w UE – zróżnicowany obraz



Kryzys gospodarczy wciąż kształtuje przebieg rokowań płacowych w całej Europie. W niektórych krajach odbyły się już tegoroczne rundy negocjacyjne. W innych wciąż obowiązują układy wieloletnie. Ostatnie sprawozdanie Eurofound pod tytułem *Impact of the crisis on industrial relations* [Wpływ kryzysu na stosunki pracy] dotyczy analizy ważnych zmian, jakie miały miejsce w krajach europejskich od czasu nadejścia recesji. Stwierdza się w nim, że nie wszystkie zmiany są skutkiem kryzysu, lecz wynikają z połączenia czynników. Reformy sektora publicznego lub decentralizacji systemów negocjacji zbiorowych są w pewnej mierze wywołane wcześniejszymi tendencjami w wymiarze krajowym i globalnym.

W centrum uwagi pozostają jednak wynagrodzenia, które zostały poważnie dotknięte skutkami działań oszczędnościowych takich jak cięcia budżetowe, obniżki i zamrażanie płac. Na szczeblu rządowym odbywa się wiele korekt – z udziałem partnerów społecznych lub bez nich. W niektórych przypadkach partnerzy społeczni nie odgrywają bezpośredniej roli w kreowaniu działań rządowych, lecz nie reagują, przede wszystkim w odniesieniu do płac minimalnych, które wiążą się z największym zagrożeniem dla dochodów.

Ogólnie rzecz biorąc, występują opóźnienia w pracach nad ustalaniem płacy minimalnej. Godnym uwagi wyjątkiem jest Litwa, o której piszemy poniżej.

### Zawieszenie rozmów o płacy minimalnej

Kryzys niesie bezpośrednie zagrożenie dla układów płacowych. Na Słowacji zwyczajowe negocjacje na temat płacy minimalnej utknęły ostatnio w martwym punkcie. Przedstawiciele związków zawodowych i pracodawców wzięli wprawdzie udział w trójstronnych rokowaniach płacowych pod egidą Rady Gospodarczej i Społecznej w 2014 r., ale nie osiągnęli porozumienia. Słowacka płaca minimalna rosła niemal każdego roku od 1993 r. Rząd prawdopodobnie odrzucił zarówno postulowaną przez związki zawodowe podwyżkę, jak i żądanie pracodawców, aby utrzymać płacę minimalną na dotychczasowym poziomie, decydując się na drobną podwyżkę rzędu 10 euro miesięcznie.

W Czechach płaca minimalna obowiązuje od 1991 r. i zazwyczaj jest podnoszona co roku. Z uwagi na zmiany polityczne pozostawała jednak na stałym poziomie od 2007 r. i dopiero ostatnio wszystkie strony zawarły kompromis w sprawie jej podwyższenia.

### Przywrócone płace

Łotwa również doświadczyła opóźnień w przyjęciu nowej płacy minimalnej. W 2011 r. rząd zdecydował, że podwyżka będzie miała miejsce dopiero, gdy poprawi się sytuacja gospodarcza kraju, i odrzucił dalsze negocjacje. Zgodę na podwyżkę wyraził jednak po opublikowaniu raportu Banku Światowego na temat ubóstwa na Łotwie. Ponad jedna czwarta mieszkańców tego kraju zarabia jedynie pensję minimalną. Ponadto pod naciskiem związków zawodowych Łotwa przywróciła płace w sektorze zdrowia i opieki socjalnej do poprzedniego poziomu i przeprowadziła podwyżki w sektorach tradycyjnie

cechujących się niskimi wynagrodzeniami. Utrzymujący się kryzys może wprawdzie zahamować proces wdrażania bardziej holistycznego podejścia postulowanego przez związki zawodowe, ale przeprowadzone zmiany dobrze wróżą stosunkom pracy na Łotwie.

### Pozytywne zmiany

Chyba najbardziej zauważalna podwyżka miała miejsce na Litwie, gdzie minimalna płaca miesięczna wzrosła o 6% i 18% w przeciągu sześciu miesięcy po pięcioletnim okresie pozostawania na niezmiennym poziomie wskutek kryzysu.

Godne uwagi jest również zobowiązanie Wielkiej Brytanii do utrzymania pensji minimalnej, choć pewne niejasności budzi fakt, że zmiany przepisów umożliwiają potrącenie „świadczeń rzeczowych”, np. mieszkania, od wynagrodzenia pracownika.

Wydaje się, że w dziedzinie płacy minimalnej występował jeden główny czynnik: albo modyfikacja, albo opóźnienie. Pracodawcy uważają, że płaca minimalna wpływa na zdolność przetrwania przedsiębiorstw.

Związki zawodowe twierdzą natomiast, że utrzymanie i zwiększanie płac minimalnych spowoduje wzrost efektywnego popytu na towary i usługi. Władze z kolei nieustająco bronią interesów gospodarczych państwa. Są jednak kraje, w których płaca minimalna nie obowiązuje.

W Niemczech wciąż toczy się dyskusja na temat wprowadzenia płacy minimalnej, choć projekt ustawy przewiduje uwzględnienie tej kwestii w planach prac na 2013 r. Pomimo

opóźnienia bawarska inicjatywa przemysłu metalurgicznego i elektronicznego spowodowała przyjęcie nowego branżowego układu zbiorowego na szerszą skalę w Niemczech. 3,7 mln pracowników skorzysta z dwuetapowej podwyżki płac o 5,6%, której towarzyszyć będzie wprowadzenie wartego 200 mln euro funduszu pomocy młodym pracownikom znajdującym się w gorszej sytuacji.

## Wpływ na dialog z partnerami społecznymi

Inne kraje doświadczyły skutków kryzysu i sposobu organizacji głównych podmiotów. Rząd fiński starał się doprowadzić do porozumienia pomiędzy ścierającymi się frakcjami pracodawców i związków zawodowych. Oponenty wrócili do stołu rokowań dopiero w obliczu coraz bardziej pogarszającej się sytuacji finansowej, aby omówić scentralizowane układy płacowe w interesie stabilności gospodarczej kraju.

Proces uzgodnień był łatwiejszy w Irlandii, w której od pewnego czasu obowiązuje porozumienie trójstronne. Po układzie zawartym na lata 2010–2013 związki zawodowe początkowo odrzuciły dalszy plan redukcji kosztów usług publicznych o 1 mld euro. Niemal jednak wszystkie związki sektora publicznego wyraziły zgodę na nowy plan, w którym nie było mowy o obniżkach płac przewidzianych przepisami prawa. W ten sposób pod udało się uniknąć cięć płacowych, jakie miały miejsce w Portugalii. Dialog w Irlandii pozwolił na osiągnięcie kompromisu, podobnie jak w Belgii, gdzie rozmowy odbyły się w następstwie niepokoїв społecznych.

W Grecji drakońskie rozwiązania płacowe, uzgodnienia socjalne i redukcja świadczeń poprzedziły zawarcie nowego porozumienia, dzięki któremu udało się uniknąć poważnych cięć płacowych, choć nie za darmo. Partnerzy społeczni podpisali krajowy układ zbiorowy pracy (któremu przypisuje się ograniczoną treść i znaczenie), nie mając żadnego wpływu na uregulowanie minimalnej płacy podstawowej. Został wprowadzony dodatek małżeński, ale głównym skutkiem kryzysu było pozbawienie partnerów społecznych możliwości kształtowania płacy minimalnej.

## Wpływ na tendencje w zakresie stosunków pracy

Zmiany odbywają się w kontekście długoterminowych tendencji kształtujących stosunki pracy. Można je podzielić na dwie grupy: tendencje wywołane kryzysem i tendencje globalne przyspieszone przez kryzys.

W omawianym okresie można dostrzec wyraźną tendencję w kierunku łączenia i reorganizacji struktur różnych podmiotów. Kolejnym czynnikiem jest spadek liczby układów (czego przyczyną może, lecz nie musi być kryzys), ogólnej skali negocjacji, wskaźników partycypacji i członkostwa związków zawodowych.

Wśród złożonych reakcji na kryzys należy wymienić wprowadzone w Wielkiej Brytanii umowy tzw. zerogodzinowe, w ramach których pracodawcy mogą wymagać od pracowników gotowości do pracy bez zapewnienia minimalnej liczby godzin pracy, co może zwiastować poważny zwrot w sposobie rekrutowania pracowników. Fakt wyłączenia przez rząd obszarów negocjacyjnych spod kompetencji partnerów społecznych również świadczy o możliwej reakcji na wymienione wyżej tendencje globalne.

Ogólnie wydaje się, że partnerzy społeczni z większą powściągliwością reagują na kryzys, ograniczając się do zawierania kompromisów z władzami krajowymi. Cięcia płacowe zazwyczaj wywierają wpływ na zatrudnienie, które podlega kontroli rządu. Zmniejszenie interakcji z partnerami, a następnie przenikanie dyskusji partnerstwa społecznego do sfery rządowej jest kolejną tendencją ujawnioną przez kryzys.

*Artykuł powstał na podstawie najnowszych opracowań i sprawozdań publikowanych w ramach prowadzonego przez Eurofound Europejskiego Obserwatorium Stosunków Przemysłowych (EIRO) i Europejskiego Obserwatorium Warunków Pracy (EWCO).*

**Camilla Galli da Bino**

Eurofound, „Collective wage bargaining database”, baza układów zbiorowych dostępna na stronie <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/cwb/>.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU* [Dochód z pracy po przejściu na emeryturę w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012), *Fifth European Working Conditions Survey* [Piąte europejskie badanie warunków pracy], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012), *Household debt advisory services in the European Union* [Zadłużenie gospodarstw domowych – usługi doradcze w Unii Europejskiej], Dublin.

Eurofound (2012), *Income from work after retirement in the EU* [Dochód z pracy po przejściu na emeryturę w UE], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012), *Third European Quality of Life Survey – Quality of life in Europe: Impacts of the crisis* [Trzecie europejskie badanie jakości życia – Jakość życia w Europie: wpływ kryzysu], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2012), EWCO, *Wages and working conditions in the crisis* [Płace i warunki pracy w czasach kryzysu], Dublin.

Eurofound (2013), *Caring for children and dependants: Effect on careers of young workers* [Opieka nad dziećmi i osobami na utrzymaniu: skutki dla kariery zawodowej młodych pracowników], Dublin.

Eurofound (2013), *Employment polarisation and job quality in the crisis: European Jobs Monitor 2013* [Polaryzacja zatrudnienia i jakość miejsc pracy w czasie kryzysu: Europejskie Obserwatorium Pracy 2013], Dublin.

Eurofound (2013), *Foundation Findings – Household over-indebtedness in the EU: The role of informal debts* [Foundation Findings – Nadmierne zadłużenie gospodarstw domowych w UE], dokument polityczny EQLS, Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Impacts of the crisis on access to healthcare services in the EU* [Wpływ kryzysu na dostęp do usług opieki zdrowotnej w UE] (w druku), Dublin.

Eurofound (2013), *Mobility and migration of healthcare workers in central and eastern Europe* [Mobilność i migracja pracowników służby zdrowia w Europie Środkowo-Wschodniej], Dublin.

Eurofound (2013), *Pay in Europe in the 21st century* [Płace w Europie XXI wieku] (w druku), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Quality of life in Europe: Social inequalities* [Jakość życia w Europie: nierówności społeczne] (w druku), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Quality of life in Europe: Trends 2003–2012* [Jakość życia w Europie: tendencje w latach 2003–2012] (w druku), Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Restructuring in SMEs in Europe* [Restrukturyzacja MŚP w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound (2013), *Role of governments and social partners in keeping older workers in the labour* [Rola rządów i partnerów społecznych w utrzymaniu pracowników w starszym wieku na rynku pracy], Dublin.

Eurofound (2013), *Self-employed or not self-employed? Working conditions of ‘economically dependent workers’* [Samozatrudnienie? Warunki zatrudnienia pracowników ekonomicznie zależnych], Dublin.

Eurofound (2013), *Tackling undeclared work in Croatia and four EU candidate countries* [Rozwiązywanie problemu pracy nierejestrowanej w Chorwacji i czterech krajach kandydujących do UE], Dublin.

Eurofound (2013), *Tackling undeclared work in 27 EU Member States and Norway: Approaches and measures since 2008* [Praca nierejestrowana w 27 państwach członkowskich UE oraz Norwegii], Dublin.

Eurofound (2013), *Wages: A working conditions and industrial relations perspective* [Płace z punktu widzenia warunków i stosunków pracy], Dublin.

Eurofound (2013), *Women, men and working conditions in Europe* [Kobiety i mężczyźni a warunki pracy w Europie], Urząd Publikacji Unii Europejskiej, Luksemburg.

Eurofound, EIRO (2013), *Developments in collectively agreed pay 2012* [Zmiany w zakresie płac uzgadnianych w ramach układów zbiorowych], Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Impact of the crisis on industrial relations* [Wpływ kryzysu na stosunki pracy], Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Wages and working conditions in the crisis* [Płace i warunki pracy w czasach kryzysu], Dublin.

Eurofound, EIRO (2013), *Impact of the crisis on industrial relations in Europe* [Wpływ kryzysu na stosunki pracy], Dublin.

Eurofound, EWCO (2013), *Working conditions in central public administration* [Warunki pracy w administracji publicznej na szczeblu centralnym], Dublin.

Eurostat, dane statystyczne z europejskiego badania warunków życia ludności (EU-SILC) dostępne na stronie [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu\\_silc](http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/eu_silc).

Eurostat, badanie struktury zarobków (SES) dostępne na stronie <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/microdata/ses>.

#### Kody państw

<b>BE</b> Belgia	<b>HR</b> Chorwacja	<b>PL</b> Polska
<b>BG</b> Bułgaria	<b>IT</b> Włochy	<b>PT</b> Portugalia
<b>CZ</b> Czechy	<b>CY</b> Cypr	<b>RO</b> Rumunia
<b>DK</b> Dania	<b>LV</b> Łotwa	<b>SI</b> Słowenia
<b>DE</b> Niemcy	<b>LT</b> Litwa	<b>SK</b> Słowacja
<b>EE</b> Estonia	<b>LU</b> Luksemburg	<b>FI</b> Finlandia
<b>IE</b> Irlandia	<b>HU</b> Węgry	<b>SE</b> Szwecja
<b>EL</b> Grecja	<b>MT</b> Malta	<b>UK</b> Wielka Brytania
<b>ES</b> Hiszpania	<b>NL</b> Holandia	
<b>FR</b> Francja	<b>AT</b> Austria	

[www.eurofound.europa.eu](http://www.eurofound.europa.eu)

Europejska Fundacja na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound) jest trójstronnym organem UE, którego rola polega na zapewnieniu głównym podmiotom współtworzącym politykę społeczną informacji, wiedzy i doradztwa w oparciu o prowadzone badania porównawcze. Eurofound został utworzony w 1975 r. na mocy rozporządzenia Rady EWG nr 1365/75, aby przyczynić się do tworzenia lepszych warunków życia i pracy w Europie.

