

ELASTYCZNOŚĆ RYNKU PRACY JAKO MECHANIZM DOSTOSOWAWCZY W GOSPODARCE POLSKIEJ

1. DWA MODELE DOSTOSOWAŃ W GOSPODARCE

Proces dostosowań, czyli rzeczywiste reakcje w gospodarce, tylko częściowo przebiega zgodnie z założeniami wyłącznie modelu keynesowskiego bądź modelu neoklasycznego. W krótkim okresie bardziej adekwatne jest podejście keynesowskie. W gospodarce typu keynesowskiego ceny i płace są „lepkie”, co oznacza, że w reakcji na zmiany popytu, ceny i płace nie zmieniają się lub zmieniają tylko nieznacznie. W skrajnym przypadku ceny i płace są sztywne. W tej sytuacji poziom wykorzystania możliwości produkcyjnych nie musi być pełny i przynajmniej w krótkim okresie jest wyznaczany przez wielkość zagregowanego popytu. Wobec założenia niepełnej elastyczności cen i płac, model ten przyjmuje, że krzywa zagregowanej podaży ma kształt dodatnio nachylonej krzywej podaży. W przypadku sztywności cen i płac krzywa podaży jest poziomą linią prostą. Model keynesowski wyjaśnia cykle koniunkturalne w kategoriach fluktuacji popytu wywołanych albo zmianą polityki gospodarczej, albo zmianą skłonności do inwestowania, czy też zmianami preferencji konsumpcyjnych ludności¹.

Cechą charakterystyczną analizy neoklasycznej mechanizmu funkcjonowania gospodarki jest to, że przedstawia ona model pełnego zatrudnienia. Model ten przyjmuje, że giętkie ceny i płace sprowadzają wielkość produkcji i zatrudnienia do poziomu wynikającego z potencjału zdolności wytwórczych gospodarki. Potencjał ten jest określony przez podaż czynników produkcji: pracy i kapitału². W modelu neoklasycznym zmiana wielkości łącznego popytu nie prowadzi do zmiany wielkości produkcji, lecz tylko do zmiany poziomu cen i płac. W modelu

¹ M. Belka, *Główne nurty współczesnej teorii ekonomii*, „*Ekonomista*”, 1992, nr 3, s. 334.

² W najbardziej podstawowej wersji modelu Solowa, oczywiście, wprowadzenie do modelu większej ilości czynników produkcji nie zmienia ostatecznych wniosków.

takiej gospodarki maksymalnie możliwy do wytworzenia poziom produkcji jest wyznaczony przez pionową linię prostą (produkcja potencjalna). Równowaga znajduje się zawsze w punkcie przecięcia pionowej linii produkcji potencjalnej z ujemnie nachyloną krzywą zagregowanego popytu, co oznacza, że w gospodarce ciągle ma miejsce stan pełnego zatrudnienia. Jest to konsekwencją przyjęcia założenia o pełnej giętkości cen i płac. W modelu tym spadek z jakiegos powodu wielkości łącznego popytu pociąga za sobą spadek cen i płac, ale nie spadek produkcji. Produkcja pozostaje na dotychczasowym poziomie, wyznaczonym przez wielkość podaży pracy i kapitału. Model neoklasyczny nie tłumaczy zjawiska cykli koniunkturalnych ani nie daje możliwości powiązania ze sobą kryzysów gospodarczych ze zmianami potencjału produkcyjnego gospodarki. Model zakłada, że w gospodarce nie ma miejsca dla cykli koniunkturalnych³.

Równowaga krótkookresowa w ogólnym ujęciu teorii makroekonomicznej ma charakter trójczłonowy i przebiega na trzech współzależnych rynkach⁴. Po pierwsze, mamy równowagę na rynku pracy, na którym popyt na pracę i podaż pracy zrównuje się. Na rynku pieniężnym warunek równowagi wymaga, aby popyt na pieniądź zrównywał się z wielkością podaży pieniądza. Na rynku dóbr natomiast warunkiem równowagi makroekonomicznej jest równość inwestycji i oszczędności. W modelu tym zjawisko cykliczności jest przypisywane stanom nierównowagi, co oznacza, że co najmniej jeden z trzech rynków nie wypełnił swojego zadania dostosowywania ceny lub płacy w celu utrzymania równowagi podaży i popytu. Najczęściej źródło nierównowagi tkwi w płacach i niedostatecznej elastyczności rynku pracy. Zbyt powolny proces dostosowawczy zmian poziomu płac sprawia, że zmiany wielkości popytu na dobra i usługi przekształcają się w zmianę wielkości produkcji i zatrudnienia oraz brak równowagi rynkowej⁵. Poprawa działania mechanizmu dostosowawczego działającego przez rynek pracy wymaga, aby ten rynek był bardziej elastyczny.

2. ELASTYCZNOŚĆ RYNKU PRACY

W literaturze ekonomicznej brak jest rozwiniętych i szczegółowych definicji pojęcia elastyczności rynku pracy. W ekonomii neoklasycznej elastyczność rynku pracy jest często przeciwstawiana sztywności rynku pracy, utożsamianej

³ M. Belka, *Główne nurty...*, op. cit., s. 334–335.

⁴ Dodatkowo można uwzględnić interakcje gospodarcze z resztą świata, jednak co do zasady ich inkluzja nie zmienia wniosków wynikających z modelu.

⁵ A.M. Okun, *Ceny i ilości. Analiza makroekonomiczna*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 1991, s. 17–19.

z brakiem giętkości płac i brakiem zdolności przystosowawczej siły roboczej do zmieniających się wymogów popytu na pracę. Sztywność rynku pracy traktowana jest tu jako istotne źródło utrzymywania się bezrobocia.

Elastyczność rynku pracy najczęściej jest przedstawiana jako zdolność rynku pracy do szybkich przystosowań do zmieniających się warunków rynkowych i technologii. Z drugiej strony, w ujęciu makroekonomicznym elastyczność rynku pracy jest sposobem osiągnięcia równowagi na rynku pracy, która może być naruszona przez szoki popytowe, podażowe i strukturalne. Sposób dochodzenia do równowagi na rynku pracy zależy od elastyczności rynku pracy, a zwłaszcza jego trzech podstawowych elementów, to jest elastyczności popytu, podaży i płac⁶.

3. TEORIA NATURALNEJ STOPY BEZROBOCIA

Niedostateczna elastyczność rynku pracy jest jednym z realnych czynników determinujących istnienie bezrobocia naturalnego w gospodarce, które jest ważnym typem bezrobocia występującym w gospodarce rynkowej i należy do rodzaju tak zwanego bezrobocia równowagi. Bezrobocie równowagi zależy od czynników realnych. Jednym z tych czynników jest właśnie elastyczność rynku pracy. Zmniejszenie naturalnej stopy bezrobocia wymaga poprawy elastyczności rynku pracy w gospodarce.

Keynesowskim sposobem tłumaczenia związku inflacji i bezrobocia jest krzywa Phillipsa. W latach 60., na kanwie krytyki istnienia prawidłowości wymiany między inflacją a bezrobociem, które wyjaśnia ta krzywa, E.S. Phelps (1967 r.) i M. Friedman (1968 r.) przedstawili teorię naturalnej stopy bezrobocia.

Krzywa Phillipsa stwierdza ujemną zależność między stopą zmian płac nominalnych o ograniczonej elastyczności a stopą bezrobocia⁷. Zależność tę od strony teoretycznej uzasadnił R.G. Lipsey⁸, według którego zwiększenie płac nominalnych zależy od względnej nadwyżki popytu nad podażą pracy,

⁶ E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002, s. 284–286.

⁷ A.W. Phillips, *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957*, „Economica” 1958, vol. 25, nr 100, s. 284.

⁸ R.G. Lipsey, *The relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the U.K. 1862–1957; A Further Analysis*, „Economica”, February 1960, vol. 27, nr 105.

przy czym im większa jest ta nadwyżka, tym większe jest tempo wzrostu płac. Z kolei w sytuacji gorszej koniunktury gospodarczej, ze względu na gorszą elastyczność płac, zmniejsza się raczej zatrudnienie a nie płace. Bezrobocie zaś powstaje raczej przez niedobór popytu efektywnego, a ten nie zależy od elastyczności płac i cen⁹. W rozważaniach swoich R.G. Lipsey założył istnienie pewnej wielkości bezrobocia również w przypadku wystąpienia braku nadwyżki popytu względnie podaży na rynku pracy. Właśnie to stwierdzenie odegrało istotną rolę w sformułowaniu teorii naturalnej stopy bezrobocia.

Inną kwestią poruszaną w latach 60., w dyskusji na temat krzywej Phillipsa, było sformułowane przez P.A. Samuelsona i R.M. Solowa twierdzenie o istnieniu zależności między tempem wzrostu płac nominalnych a tempem wzrostu cen¹⁰. Pozwoliło to przedstawić zmodyfikowaną krzywą Phillipsa w postaci zależności między stopą bezrobocia a stopą inflacji, co miało ważne implikacje dla prowadzonej polityki gospodarczej. Wynikał z niego wniosek nie tylko o istnieniu wymiennosci inflacji i bezrobocia, ale również przekonanie o możliwości ograniczenia bezrobocia, jeżeli wybierze się wyższą inflację. Przekonanie to było zgodne z rozumowaniem J.M. Keynesa, gdy uważał on, że ekspansja popytu na towary wywołuje z jednej strony wzrost produkcji i zatrudnienia, z drugiej zaś prowadzi do wzrostu cen, który nasila się po osiągnięciu pełnego wykorzystania czynników produkcji. Badania R.G. Lipseya, P.A. Samuelsona i R.M. Solowa stworzyły graficznie prosty sposób zobrazowania idei keynesowskiej, to jest aktywnej polityki gospodarczej, która musi zmierzać do realizacji obranych z góry celów. Ich zdaniem, stosując politykę monetarną i fiskalną, można osiągnąć pożądany poziom bezrobocia, którego kosztem będzie określony poziom inflacji (lub deflacji).

Powstały w końcu lat sześćdziesiątych i trwający przez lata siedemdziesiąte kryzys wywołał powstanie stagflacji. Podważyło to wiarę w ideę wymiennosci inflacji i bezrobocia oraz w politykę regulowania łącznego popytu i dało asumpt do podjęcia nowych badań dotyczących problemów bezrobocia oraz poszukiwania przyczyn stagflacji w istniejących instytucjach rynku pracy i strukturze bezrobocia. W poszukiwaniach tych ważną rolę odegrała właśnie teoria naturalnej stopy bezrobocia. Teoria ta mówi, że w gospodarce istnieje zawsze pewien poziom bezrobocia charakterystyczny dla stanu równowagi na rynku pracy. Bezrobocie to nie jest wrażliwe na zmiany łącznego popytu na towary, jest natomiast zależne od czynników realnych. Właśnie to bezrobocie

⁹ Ibidem, s. 9.

¹⁰ P.A. Samuelson, R.M. Solow, *Problem of Achieving and Maintaining a Stable Price Level. Analytical Aspects of Anti-inflation Policy*, „The American Economic Review” May 1960, vol. 1, nr 2.

zostało określone jako naturalna stopa bezrobocia. Według M. Friedmana, naturalna stopa bezrobocia wiąże się z niedoskonałym funkcjonowaniem rynku pracy i odstępstwami faktycznego działania rynku pracy od modelu doskonałej konkurencji. W świetle tych tez, naturalna stopa bezrobocia jest traktowana jako nieunikniony poziom bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego w gospodarce, której funkcjonowanie odbiega od zasad konkurencji doskonałej. Istotną kwestią jest zaś to, że poziom bezrobocia naturalnego zależy od czynników realnych związanych ze strukturą instytucji i funkcjonowaniem rynku pracy, nie zależy natomiast od poziomu popytu na towary. Ponadto, oddziałując na popyt na towary za pomocą polityki państwa, zwłaszcza polityki monetarnej, można spowodować jedynie przejściowe odchylenie bezrobocia faktycznego od poziomu naturalnego¹¹. Jest to sugestia wskazująca, że polityka ekonomiczna państwa nie powinna być wykorzystywana do obniżania bezrobocia tą drogą, gdyż wymiennosc inflacji i bezrobocia ma jedynie charakter przejściowy, zaś długofalowym efektem stosowania polityki monetarnej jest przyspieszenie procesów inflacyjnych przy bezrobociu odpowiadającym stopie naturalnej. Graficzną ilustracją naturalnej stopy bezrobocia jest pionowa krzywa Phillipsa.

Teoria naturalnej stopy bezrobocia stała się podstawą wysunięcia wniosków dla polityki ograniczania bezrobocia przez przedstawicieli nowej makroekonomii klasycznej¹². Przyjmując hipotezę racjonalnych oczekiwań, stanęli oni na stanowisku, że polityka pieniężna nie powoduje nawet przejściowych odchyień faktycznego bezrobocia od poziomu naturalnego, chyba że jest ona zupełnie zaskakująca dla podmiotów gospodarczych¹³. Z tego względu polityka popytowa została uznana za zupełnie nieefektywną w zakresie oddziaływania na bezrobocie.

Teoria naturalnej stopy bezrobocia jest najbardziej znaną koncepcją bezrobocia równowagi, czyli takiego, które jest charakterystyczne dla stanu równowagi gospodarczej i istnieje nawet w warunkach dobrej koniunktury gospodarczej. W latach osiemdziesiątych XX wieku R. Layard, S. Nickell

¹¹ E. Kwiatkowski, *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Warszawa 2003, s. 24–25.

¹² R.E. Lucas, *Expectations and the Neutrality of Money*, „*Journal of Economic Theory*” 1972, vol. 4; T.J. Sargent, N. Wallace, „*Rational*” *Expectations, the Optimal Monetary Policy, and the Optimal Money Supply Rule*, „*Journal of Political Economy*” 1975, vol. 33, nr 2.

¹³ T.J. Sargent, *A Classical Macroeconomic Model for the United States*, „*Journal of Political Economy*” April 1976, vol. 84, nr 2, s. 213.

i R. Jackman¹⁴ wysunęli teorię bezrobocia NAIRU (non accelerating inflation rate of unemployment – nieprzyspieszająca inflacji stopa bezrobocia), nawiązującą do teorii istnienia związku bezrobocia i inflacji. Zdaniem tych ekonomistów, w gospodarce występuje pewien poziom bezrobocia, który stabilizuje procesy inflacyjne¹⁵. Właśnie ten poziom bezrobocia określają oni mianem NAIRU. Gdy bezrobocie faktyczne jest niższe od poziomu bezrobocia NAIRU, to występuje tendencja do nasilenia procesów inflacyjnych z powodu wzrostu siły przetargowej związków zawodowych, gdy zaś faktyczne bezrobocie przewyższa bezrobocie NAIRU, wtedy zmiany wysokości inflacji ulegają zmniejszeniu ze względu na akceptowanie przez pracowników niższych stawek płac. Z teorii bezrobocia NAIRU wynika, że obniżenie poziomu cen wymaga, aby faktyczne bezrobocie przewyższało wysokość bezrobocia NAIRU. Prowadzi do tego stosowanie polityki ograniczającej łączny popyt na towary, jednakże skutki takiej polityki dla poziomu cen zależą nie tylko od skali zmniejszenia łącznego popytu, ale również od poziomu bezrobocia NAIRU. Takie samo zmniejszenie łącznego popytu prowadzi bowiem do większej obniżki inflacji, gdy poziom bezrobocia NAIRU jest niższy. Skuteczność polityki antyinflacyjnej zależy więc w dużym stopniu od poziomu bezrobocia NAIRU.

4. RYNEK PRACY I RÓWNOWAGA NA RYNKU PRACY

Równowaga makroekonomiczna jest efektem spełnienia warunków równowagi na trzech współzależnych rynkach: dóbr, pieniądza i pracy. Wielkość i zmiany łącznego popytu są efektem współzależności między rynkami dóbr i pieniądza. Rynki te powiązane są ze sobą przez ceny i stopy procentowe. Wielkość łącznej podaży wyznacza współzależność między rynkiem dóbr a rynkiem pracy. Oba te rynki powiązane są ze sobą za pośrednictwem zatrudnienia i produkcji oraz płac i cen.

Podstawową zmienną wiążącą łączną podaż dóbr AS z poziomem ich cen (p)¹⁶ jest zatrudniona siła robocza przy danym poziomie płacy realnej

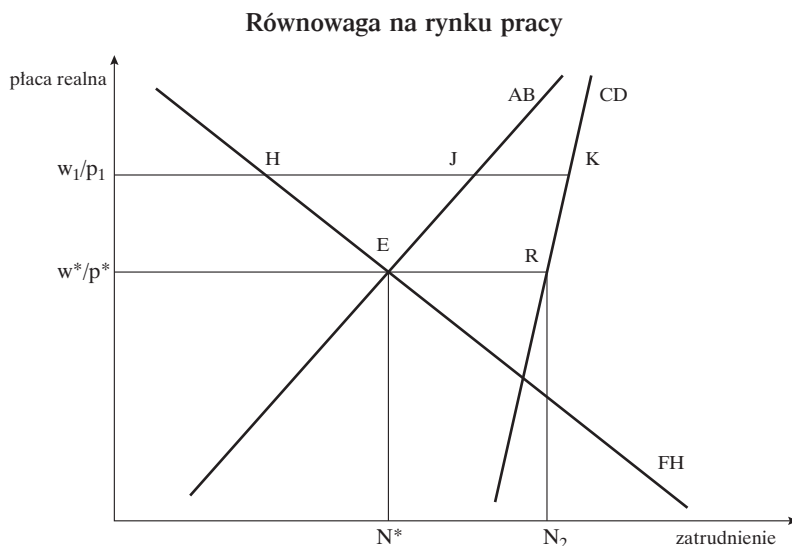
¹⁴ R. Layard, *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, Oxford 1986; R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1991.

¹⁵ R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment...*, op. cit., s. 15.

¹⁶ Poziom cen to inaczej przeciętna cena wszystkich dóbr w gospodarce – jest to kategoria abstrakcyjna.

$(w/p)^{17}$. Krzywa łącznej podaży AS pokazuje rozmiary produkcji wytworzonej przez przedsiębiorstwa przy różnych poziomach cen. Popyt na pracę zgłaszany przez przedsiębiorstwa zależy od poziomu płacy realnej w/p i jest wyznaczany przez krańcowy produkt pracy. Krańcowa produktywność pracy MPL jest równa przyrostowi produkcji ΔQ wynikającemu z zatrudnienia dodatkowego pracownika ΔN , przy danym zasobie kapitału produkcyjnego, $MPL = \Delta Q/\Delta N$. Krańcowa produktywność pracy zmniejsza się wraz ze wzrostem zatrudnienia na skutek działania prawa malejących przychodów. Zapotrzebowanie na pracę zgłaszane przez przedsiębiorstwa osiąga wielkość optymalną w punkcie, w którym płaca realna zrównuje się z krańcowym produktem pracy. Zatem warunek równowagi przyjmuje postać $w/p = PML \leftrightarrow w = pMPL$.

Rysunek 1



Źródło: opracowanie własne.

Rysunek 1 pokazuje, że podaż pracy w gospodarce jest równa wielkości zatrudnienia i liczbie zarejestrowanych bezrobotnych CD. Podaż pracy jest dodatnią funkcją płacy realnej w/p . Liczba osób skłonnych do podjęcia pracy AB zależy od dostępności i wysokości zasiłku dla bezrobotnych i relacji jego wysokości do płacy realnej. Wielkość bezrobocia dobrowolnego (odcinek ER) stanowią ci, którzy nie chcą podjąć pracy przy oferowanej wysokości

¹⁷ Płaca realna to relacja płacy nominalnej w i poziomu cen p . Inaczej, jest to siła nabywcza płacy pieniężnej, czyli ilości dóbr, jakie można nabyć za płacę nominalną.

płacy realnej w/p . Wzrost liczby ludności w wieku produkcyjnym prowadzi do zwiększenia zarówno liczby osób skłonnych do podjęcia pracy AB, jak i podaży pracy CD. Wzrost wysokości zasiłku dla bezrobotnych w wyrażeniu realnym, powoduje zmniejszenie się liczby osób skłonnych do podjęcia pracy AB.

Jak przedstawia rysunek 1, równowaga przy pełnym zatrudnieniu (punkt E) występuje przy płacy realnej w^*/p^* i zatrudnieniu N^* . Odpowiada ona poziomowi produkcji potencjalnej. W stanie pełnego zatrudnienia może istnieć tylko bezrobocie dobrowolne równe odcinkowi ER. Stosunek odcinka ER (bezrobocie dobrowolne) do podaży siły roboczej $0N_2$ przy płacy realnej w^*/p^* równoważące rynek pracy jest naturalną stopą bezrobocia. Przy płacy realnej wyższej od w^*/p^* istnieje bezrobocie przymusowe. Na przykład przy płacy w_1/p_1 bezrobocie dobrowolne jest równe JK, a bezrobocie przymusowe HJ. W warunkach równowagi na rynku pracy wzrost zatrudnienia mógłby nastąpić tylko wtedy, gdyby na prawo przesunęły się linie FH (popyt na pracę) lub krzywa AB (pracownicy akceptowaliby niższe płace). Jednakże przesunięcie krzywej FH w prawo, przy płacy w^*/p^* , prowadziło by głównie do wzrostu płacy realnej, ale nie do wzrostu zatrudnienia (stromo położona krzywa AB¹⁸). Natomiast przy płacy realnej wyższej od w^*/p^* zwiększenie popytu na pracę powodowałoby wzrost zatrudnienia, ale bez wzrostu płacy.

W modelu neoklasycznym, przy pełnej elastyczności cen i płac pieniężnych, płace realne są również w pełni elastyczne, co oznacza, że rynek pracy znajduje się zawsze w stanie równowagi. Przyjęcie założenia o pełnej giętkości cen i płac oraz braku iluzji pieniądza¹⁹ pozwala uznać, że: 1) jedynie zmiany wielkości realnych, jak np. wzrost liczby ludności albo powiększenie kapitału produkcyjnego, przesuwać krzywe popytu i podaży pracy i powodują zmiany poziomu płacy realnej odpowiadającej warunkom równowagi. Oznacza to, że jakkolwiek wzrost cen, nie spowodowany przesunięciem krzywych popytu i podaży pracy, musi zostać skompensowany przez ekwiwalentną zmianę płac pieniężnych, tak aby nie zmieniła się płaca realna zapewniająca równowagę na rynku pracy; 2) przy niezmienionej płacy realnej nie zmienia się też poziom zatrudnienia równoważący rynek pracy.

¹⁸ Oczywiście, z teoretycznego punktu widzenia nachylenie krzywej AB może być bardzo różne, w opracowaniu postawiono jednak nacisk na stylizowanych faktach.

¹⁹ Iluzja pieniądza oznacza sytuację, kiedy ludzie nie odróżniają wielkości realnych od wielkości nominalnych.

5. DZIAŁANIE MECHANIZMU DOSTOSOWAWCZEGO NA ELASTYCZNYM RYNKU PRACY

Przyjmuje się założenie, że ceny dóbr rosą dwukrotnie, a krzywa popytu na pracę FH i podaży pracy CD nie zmieniają swojego położenia. Sytuacja taka uruchamia mechanizm dostosowań na rynku pracy, którego przebieg można przedstawić w następujący sposób. Początkowo przy niezmiennych płacach pieniężnych płace realne spadają do połowy, co powoduje powstanie nadwyżki popytu na pracę. Istniejąca konkurencja o pracowników prowadzi do wzrostu płac pieniężnych (dwukrotnego), a to likwiduje nadwyżkę popytu na pracę i oznacza powrót do poprzedniej płacy realnej i poziomu zatrudnienia zapewniającego równowagę.

Pozwala to uznać, że zmianie cen przy danym położeniu krzywych popytu FH i podaży pracy CD towarzyszy każdorazowo natychmiastowa zmiana płac nominalnych. Wynika to stąd, że zarówno pracownicy, jak i przedsiębiorstwa powinny dbać raczej o płace realne, a nie płace nominalne. Zmiany cen nie wpłyną zatem ani na poziom płacy realnej, ani na wielkość zatrudnienia.

Jak już przedstawiono, w neoklasycznym modelu dostosowań zawsze istnieje pełne zatrudnienie, a zatem nie może występować bezrobocie przymusowe. Jeżeli nie będą miały miejsca szoki popytowe lub podażowe, to na poziom pełnego zatrudnienia nie mogą wpływać zmiany cen. Pełne zatrudnienie w połączeniu z danym zasobem kapitału produkcyjnego wyznacza poziom produkcji potencjalnej, czyli wielkość produkcji przy istnieniu tylko bezrobocia naturalnego. Właśnie zmniejszenie stopy bezrobocia naturalnego (odcinek ER) w efekcie poprawy elastyczności rynku pracy albo innych czynników realnych, jak na przykład: podniesienie wydajności pracy, umiar w zakresie hojności zasiłków dla bezrobotnych, obniżenie kosztów zwolnień z pracy, poprawa pozycji „outsiderów”, poprawa informacji o rynku pracy, bardziej skuteczne usługi pośrednictwa pracy, wzrost intensywności poszukiwań pracy, ograniczenie bezrobocia długookresowego, lepsze dopasowanie systemu edukacji i szkoleń zawodowych do wymagań rynku pracy, poprawa mobilności siły roboczej, czy odpowiednie adresowanie aktywnych programów rynku pracy²⁰, mogą powiększyć pełne zatrudnienie i poziom produkcji potencjalnej. Przedsiębiorstwa w modelu neoklasycznym zawsze wytwarzają tu na poziomie produkcji potencjalnej, na który nie wpływają zmiany cen. W modelu tym również krzywa podaży łącznej AS przebiega pionowo i jest

²⁰ E. Kwiatkowski, *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, XXII Konferencja Naukowa NBP „Reformy strukturalne a polityka pieniężna”, Falenty 2002, s. 1.

niezależna od cen, co oznacza, że poziom łącznej podaży i produkcji potencjalnej są sobie równe. Jest to wyjaśniane w następujący sposób. Spadek cen pociąga za sobą wzrost płac realnych, co z kolei prowadzi do pojawienia się nadwyżki podaży pracy. Istnienie tej nadwyżki powoduje, że płace pieniężne obniżają się, wzrasta zatrudnienie i w konsekwencji następuje powrót do punktu wyjścia, czyli poziomu produkcji potencjalnej.

6. ENDOGENIZACJA STOPY BEZROBOCIA NATURALNEGO

W gospodarce działają mechanizmy sprowadzające bezrobocie faktyczne do poziomu bezrobocia NAIRU, czy też bezrobocia naturalnego. Dla Friedmana i Phelps'a naturalna stopa bezrobocia oznacza zarazem równowagę popytu i podaży na rynku pracy, natomiast nie można tego powiedzieć o większości przedstawicieli i twórców koncepcji bezrobocia NAIRU. Bezrobocie równowagi (naturalna stopa bezrobocia czy NAIRU) nie jest wielkością stałą. Może się zmieniać pod wpływem czynników je determinujących. Podkreśla się tu istotną rolę czynników realnych wśród determinant bezrobocia równowagi. Myśl o niewrażliwości bezrobocia równowagi na wahania ogólnej aktywności gospodarczej (zwłaszcza popytu na towary) utrzymywała się dosyć długo. Dopiero pod koniec lat 80. zmodyfikowano ją w związku z rozwojem teorii histerezy bezrobocia.

W teoriach bezrobocia równowagi niezmiennie akcentuje się ważną rolę różnorodnych czynników realnych. Na szczególną uwagę zasługuje w tym względzie teoria NAIRU, gdyż można w niej znaleźć rozwinięte uzasadnienie tych czynników. Zgodnie z teorią NAIRU bezrobocie równowagi jest wyznaczone przez zrównanie postulowanych przez pracowników płac realnych z płacami odpowiadającymi możliwościom ekonomicznym gospodarki²¹. Przy poziomie bezrobocia NAIRU następuje stabilizacja procesów inflacyjnych. Jeżeli postulaty płacowe przewyższają płace realne, to inflacja się nasila. W przeciwnym przypadku inflacja słabnie. Podstawowym czynnikiem decydującym o wysokości płac realnych odpowiadających możliwościom ekonomicznym gospodarki jest poziom wydajności pracy.²² Podniesienie wydajności pracy umożliwia stabilizację inflacji przy bardziej wygórowanych postulatach płacowych.

Zgodnie z teorią NAIRU wysokość postulowanych płac realnych zależy od wielu czynników.²³ Są to: bieżąca sytuacja na rynku pracy, rozwiązania

²¹ R. Layard, *How to Beat Unemployment*, op. cit., s. 35.

²² Ibidem, s. 39.

²³ Ibidem, s. 43–65.

w zakresie zasiłków dla bezrobotnych, ustawodawstwo określające stopień ochrony pracy, siła związków zawodowych i stopień uzwiązkowienia, intensywność poszukiwań pracy przez bezrobotnych, stopień niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę w różnych przekrojach, a w szczególności w przekrojach zawodowych, wykształcenia i regionów.

Bieżącą sytuację na rynku można określić za pomocą faktycznej stopy bezrobocia. Przy wzroście stopy bezrobocia presja na wzrost płac słabnie ze względu na zaostrenie się konkurencji o miejsca pracy. Spadek stopy bezrobocia prowadzi do bardziej wygórowanych postulatów płacowych.

Presja na wzrost płac zależy od rozwiązań w zakresie zasiłków dla bezrobotnych. Zasiłki dla bezrobotnych chronią przed niemożliwym do ubezpieczenia ryzykiem na rynku pracy²⁴. Są one zastępczym dochodem dla osób doświadczających okresów bezrobocia po utracie pracy. Na niedoskonale konkurencyjnym rynku pracy zasiłki dla bezrobotnych istotnie poprawiają alternatywną (rezerwową) opcję pracowników, przyczyniając się do zwiększania żądań płacowych przy stole negocjacyjnym. Jest to efekt płacowy oddziaływania zasiłków dla bezrobotnych.

Zasiłki dla bezrobotnych zwiększają rynkową płacę równowagi. Efekt ten będzie tym większy, im silniejszy jest wpływ zasiłków dla bezrobotnych na alternatywną opcję pracowników, to jest wartość bycia bezrobotnym. Wartość bycia bezrobotnym rośnie wraz z hojnością zasiłków, ponieważ poszukujący pracy uzyskują wyższe dochody przy danym poziomie intensywności poszukiwań. Wzrost płac zmniejsza prawdopodobieństwo znalezienia pracy przy danym poziomie intensywności poszukiwań.

Zasiłki dla bezrobotnych jednoznacznie zwiększają długość trwania bezrobocia. Maksymalny czas, na jaki przyznaje się zasiłki dla bezrobotnych, i przeciętny czas trwania bezrobocia są dodatnio skorelowane (w poszczególnych krajach).

Istnieje również zależność między hojnością zasiłków dla bezrobotnych a poziomem bezrobocia. W wypadku hojniejszego systemu zasiłków ma miejsce wzrost bezrobocia w wyniku niższych odpływów z tego stanu. Efekt ten można ograniczyć, wypłacając zasiłki tylko przez określony czas i uzależniając ich otrzymywanie od zatrudnienia w przeszłości. W takiej sytuacji, w wyniku efektu uprawnień, zasiłki dla bezrobotnych mogą zmniejszyć czas trwania bezrobocia wśród poszukujących pierwszej pracy. Największy wpływ na stopę bezrobocia ma maksymalna długość okresu, na jaki są przyznawane zasiłki dla bezrobotnych, a nie poziom stóp zastąpienia. Oznacza to, że wzrost poziomu

²⁴ Oczywiście teoretycznie istnieje możliwość ubezpieczenia się od bezrobocia.

zasiłków w mniejszym stopniu wpływa na czas trwania bezrobocia, niż wzrost o taki sam procent maksymalnego czasu wypłacania zasiłków. Zasiłki dla bezrobotnych oddziałują również na strukturę zatrudnienia poprzez wypychanie z niej kobiet, młodzieży i starszych pracowników²⁵. Obecnie wiele krajów UE zgodnie z rozwiązaniami *flexicurity* zapewnia coraz większą ochronę przed wahaniami dochodu nie w postaci prawnej ochrony zatrudnienia, ale w formie zasiłków dla bezrobotnych.

Wysokość zgłaszanych postulatów płacowych zależy od ustawodawstwa określającego stopień ochrony stosunku pracy. Długość okresu wypowiedzenia, a zwłaszcza wysokość odprawy pieniężnej w przypadku zwolnień, zachęcają do wysuwania przez pracowników śmielszych postulatów płacowych. Instytucje prawnej ochrony zatrudnienia (EPL) dostarczają pewnego ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia. EPL chroni tych, którzy akurat mają rację w sporze z pracodawcą. Dopóki EPL obejmuje płatności dokonywane przez pracodawców przy zwolnieniach, dopóty internalizuje fiskalny efekt zewnętrzny zwolnień (fakt, że zwolnieni pracownicy są uprawnieni do zasiłków dla bezrobotnych, które są finansowane przez wszystkich pracowników i pracodawców, a nie tylko tych odpowiedzialnych za zwolnienia).

Prawna ochrona zatrudnienia nakłada na firmy koszty dostosowań wielkości zatrudnienia. Ujmując jej sens inaczej, pracodawcy mogą unikać wypłacania odpraw i ponoszenia kosztów procesowych, jeżeli w obliczu szoków popytu nie będą zmieniać wielkości zatrudnienia. Skutkiem tego jest zmniejszenie skłonności pracodawców do zatrudniania nowych pracowników, w sytuacji gdy zdają oni sobie sprawę z potencjalnych problemów ze zwolnieniem pracowników w przyszłości. Brak odpowiedniej reakcji na szoki może jednakże prowadzić do mniejszych zysków firmy. Jednocześnie stratę tę firmy mogą sobie zrekomensować zmniejszeniem płac, jeśli tylko uda im się przenieść koszty prawnej ochrony zatrudnienia, będące dla firm podatkiem nakładanym na pracowników jako rodzaj dobrowolnego ubezpieczenia. Dostępne informacje na temat egzekwowania EPL sugerują, że sposób i surowość egzekwowania EPL rzeczywiście różnią się w poszczególnych krajach oraz że są one silnie uzależnione od bieżącej kondycji rynku pracy²⁶.

²⁵ G. Bertola, T. Boeri, *EMU labour markets two years on: Microeconomic tensions and institutional evolutions*, [w:] *EMU and economic policy in Europe*, red. M. Buti, E. Elgar, Northampton 2002.

²⁶ G. Bertola, J.F. Jimeno, R. Marimon, C. Pissarides, *EU welfare systems and labor markets: Diverse in the past, integrated in the future?*, [w:] *Welfare and employment in Europe*, red. G. Bertola, T. Boeri, G. Nicoletti, MIT Press, Cambridge 1999.

Prawna ochrona zatrudnienia jest instytucją, która zabezpiecza pewien segment siły roboczej przed ryzykiem bezrobocia. Ze względu na selektywne objęcie pracowników ochroną oferowaną przez EPL dobrze jest w trakcie analiz regulacji EPL uzupełnić informacje na temat surowości przepisów o faktyczne objęcie nimi siły roboczej. W niektórych krajach bardzo surowe przepisy dotyczące umów na czas nieokreślony idą w parze z dużą skalą zatrudnienia w sektorze nieformalnym, w zakładach zwolnionych z obowiązku wywiązywania się z tych norm, zatrudnienia wielu pracowników na podstawie umów tymczasowych (na czas określony lub tymczasowo) lub częstą pracą na własny rachunek. Z tych powodów EPL jest instytucją silnie redystrybucyjną. Chroni tych, którzy mają pracę, zwłaszcza na czas nieokreślony w sektorze formalnym. Osoby bezrobotne i zatrudnione na kontraktach czasowych na ogół tracą w wyniku istnienia surowych regulacji dotyczących umów na czas nieokreślony. Ci pierwsi często doświadczają dłuższych okresów bezrobocia, drudzy natomiast mogą utknąć na swoistym równoległym, wtórnym rynku pracy umów na czas określony, z ograniczonym dostępem do pierwotnego rynku pracy z umowami na czas nieokreślony. Pracodawcy również tracą, mając niższe zyski z racji istniejącej ochrony zatrudnienia, zwłaszcza gdy nie udaje się im przerwyc na pracowników (poprzez niższe płace) kosztów świadczenia tego ubezpieczenia. Zatem z punktu widzenia ekonomii, w zależności od względnej liczby i/lub wpływu politycznego zatrudnionych na czas nieokreślony, bezrobotnych, pracowników zatrudnionych na kontraktach czasowych i pracodawców, prawna ochrona zatrudnienia powinna być mniej lub bardziej rygorystyczna.

Ważnym czynnikiem wpływającym na poparcie polityczne EPL jest obecność innych instytucji, takich jak na przykład zasiłki dla bezrobotnych, które mogą zastąpić ochronę zatrudnienia w dostarczaniu ubezpieczenia od ryzyka bezrobocia. Siła przetargowa związków zawodowych jest związana z zakresem osiągniętej koordynacji płacowej oraz ze stopniem objęcia pracowników umowami zbiorowymi. W literaturze podkreśla się wpływ szczebla negocjacji zbiorowych na stopień elastyczności płac²⁷. Dominuje pogląd, iż zawieranie układów zbiorowych na szczeblu przedsiębiorstwa sprzyja wzrostowi elastyczności płac, gdyż zdecentralizowane rokowania zbiorowe stwarzają możliwość uwzględnienia warunków ekonomicznych przedsiębiorstwa w kształtowaniu płac. Natomiast wysoki stopień centralizacji układów zbiorowych zmniejsza elastyczność płac względem sytuacji ekonomicznej poszczególnych przedsiębiorstw, zapew-

²⁷ L. Calmfors, J. Orifill, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, „Economic Policy” 1988, t. 6, s. 12–61.

nia jednakże stosunkowo wysoką elastyczność płac względem sytuacji na rynku pracy. Dzięki temu w gospodarce ze scentralizowanymi układami zbiorowymi łatwiejsze jest absorbowanie szoków aktywności gospodarczej²⁸.

Kraje Unii Europejskiej różni sposób organizacji negocjacji zbiorowych. W niektórych krajach negocjacje odbywają się na szczeblu ogólnokrajowym. Uczestniczą w nich związki zawodowe i organizacje pracodawców, a także rząd pełniący funkcje mediatora. W innych krajach porozumienia są zawierane wyłącznie na szczeblu sektorowym, a nawet na szczeblu pojedynczego zakładu. Związki zawodowe zazwyczaj negocjują wszystkie aspekty umowy o pracę: płace, czas pracy, wynagrodzenie za nadgodziny, dodatkowe świadczenia, gwarancję zatrudnienia oraz standardy bezpieczeństwa. Za ich sprawą dochodzi do negocjacji zbiorowych z pracodawcami, przy czym rezultaty tych negocjacji albo zastępują, albo uzupełniają zapisy indywidualnych kontraktów pracy.

Stopień centralizacji negocjacji zbiorowych, czyli szczebel, na którym są zawierane umowy zbiorowe, określa się zgodnie z pięciostopniową klasyfikacją przyjętą przez OECD²⁹. Podczas gdy w niektórych krajach (np. Wielkiej Brytanii) negocjacje odbywają się przede wszystkim na szczeblu przedsiębiorstwa, to w Europie kontynentalnej najczęściej spotyka się negocjacje na szczeblu branżowym, uzupełniane o umowy społeczne ograniczające wzrost płac na szczeblu ogólnokrajowym. Nawet zdecentralizowane negocjacje zbiorowe mogą być koordynowane przez związki zawodowe na szczeblu branżowym lub ogólnokrajowym. Dlatego informacje o zinstytucjonalizowanym stopniu centralizacji negocjacji zbiorowych należy uzupełnić miarami stopnia koordynacji tych negocjacji (w przedziale 1–5). Struktury negocjacyjne w krajach UE ewoluowały w ostatnim okresie w kierunku większej decentralizacji³⁰.

Istnieją poważne argumenty teoretyczne na rzecz decentralizacji negocjacji zbiorowych, pod warunkiem występowania znacznego zróżnicowania produktywności pomiędzy branżami i regionami. Scentralizowane negocjacje płacowe sprawiają, że wysokość płac jest niewrażliwa na różnice w produktywności, co prowadzi do wzrostu bezrobocia w branży lub regionie o niskiej produktywności. Alternatywnym wyjaśnieniem uzyskiwania lepszych wyników makroekonomicznych w krajach o zdecentralizowanych negocjacjach zbiorowych, w porównaniu z krajami o mieszanych strukturach negocjacyjnych, jest możliwość skutecznego uwzględnienia bodźców do poprawy efektywności

²⁸ Z. Wiśniewski, *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 97–101.

²⁹ Wartości zawierają się w przedziale 1–5, gdzie 1 oznacza szczebel pojedynczego przedsiębiorstwa, a 5 szczebel ogólnokrajowy.

³⁰ *Jobs study*, OECD, Paris 2006.

w tej grupie krajów, na przykład dzięki uzależnieniu płac od produktywności pracy. Wobec tego wyniki negocjacji efektywnych, w których jednocześnie negocjuje się wysokość płac i poziom zatrudnienia, mogą być odtworzone wyłącznie na szczeblu pojedynczego przedsiębiorstwa. Decentralizacja negocjacji zbiorowych może zatem pozwolić na osiągnięcie bardziej efektywnych wyników negocjacji, potencjalnie uwzględniając zarówno wyższe zatrudnienie, jak i wyższe płace, w porównaniu z modelem *right to manage*.

Miarą siły przetargowej związków zawodowych jest stopa objęcia pracowników umowami zbiorowymi, czyli odsetek uprawnionych pracowników, których umowy są regulowane przez porozumienia zbiorowe negocjowane przez związki zawodowe. Można zauważyć, że w wielu krajach stopa objęcia umowami zbiorowymi jest znacznie wyższa od stopy uzwiązkowienia³¹.

Pozycja „insiderów”, to jest pracowników posiadających ważne dla przedsiębiorstwa kwalifikacje i umiejętności zawodowe (uzyskane często w wyniku kosztownych szkoleń zawodowych w miejscu pracy), jest ugruntowana. Gdy koszty zastąpienia „insiderów” są wysokie, to ich pozycja jeszcze bardziej rośnie, w rezultacie czego presja na wzrost płac może być silniejsza.

„Outsiders” to bezrobotni bądź zatrudnieni w sektorze nieformalnym, dysponujący ogólnymi, często też niskimi kwalifikacjami. Siła „insiders” wynika z wysokich kosztów odejścia tej grupy pracowników (koszty zwolnienia, nowej rekrutacji, dodatkowego przeszkolenia). „Insiders” mogą odmówić pozytywnego współdziałania z nowo przyjętymi pracownikami (outsiders) i nie przekazywać im swojego doświadczenia zawodowego. Siła „insiders” jest wykorzystywana w negocjacjach płacowych z menedżerami. Rynek zewnętrzny wpływa na decyzje „insiders” pośrednio. Większa siła przetargowa „insiders” powoduje ustalenie płacy na poziomie wyższym, niż uczyniłby to rynek, a tym samym zwiększa stopę bezrobocia strukturalnego. Co więcej, bezrobocie to w razie poprawy koniunktury nie zmniejsza się.

Podczas poszukiwania pracy bezrobotni otrzymują zasiłek, który jest proporcjonalny do płacy, tak jak w systemach zasiłków dla bezrobotnych powiązanych z zarobkami. W tym kontekście wzrost hojności zasiłków dla bezrobotnych jednoznacznie zmniejsza optymalny poziom intensywności poszukiwań. Dzieje się tak dlatego, że rośnie koszt alternatywny posiadania pracy. W wyniku spadku intensywności poszukiwań maleje prawdopodobieństwo znalezienia pracy i zwiększa się czas trwania bezrobocia. Ten negatywny wpływ zasiłków dla bezrobotnych na poszukiwania pracy mógłby być mniej-

³¹ B. Ebbinghaus, J. Visser, *Trade unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, London 2000.

szy, gdyby zasiłki można było pobierać przez ograniczony okres. Oznacza to, że negatywny wpływ na intensywność poszukiwania pracy zmniejsza się wraz z długością okresu bezrobocia, co łagodzi wpływ zasiłków dla bezrobotnych na czas trwania bezrobocia. Bezrobotni, którzy pozostają bez pracy zbyt długo, mogą utracić część lub całość swoich umiejętności. Przymusowi bezrobotni, którzy chcą inwestować w siebie, aby nabyć umiejętności niezbędne do znalezienia pracy, nie zawsze mogą łatwo sfinansować tę inwestycję. W tej sytuacji może wkroczyć rząd i zaoferować wsparcie finansowe.

Stopień niedopasowań strukturalnych podaży pracy i popytu na pracę w różnych przekrojach, a w szczególności w przekroju zawodów, wykształcenia i regionów zwiększa poziom bezrobocia równowagi³². Z tego punktu widzenia bardzo ważny jest stopień mobilności siły roboczej, zwłaszcza mobilności zawodowej, kwalifikacyjnej i przestrzennej.

7. ELASTYCZNOŚĆ RYNKU PRACY JAKO MECHANIZM DOSTOSOWAWCZY. WYNIKI BADAŃ

Przeprowadzone badania elastyczności rynku pracy w polskiej gospodarce w latach 1996–2011 pozwalają na następujące stwierdzenia.

Badania związków między zmianą inflacji a bezrobociem wskazują na brak w polskiej gospodarce zależności między stopą inflacji a stopą bezrobocia. (rysunek 2). Punkty odpowiadające różnym stopom inflacji są rozproszone. Przy wysokiej stopie bezrobocia stopa inflacji była zarówno wysoka, jak i niska.

Przedstawiający wyniki badań rysunek 2 wskazuje na brak istnienia ujemnej zależności między stopą bezrobocia a stopą inflacji, charakterystycznej dla krzywej Phillipsa. Można zaś uznać, że wzrost stopy bezrobocia prowadzi do obniżania się stopy inflacji. Potwierdza to opinię, że w polskiej gospodarce stopa bezrobocia zależy głównie od czynników realnych, czy strukturalnych, a nie pieniężnych³³.

Badania rozmiarów wytwarzanej produkcji, czyli wielkości nominalnego PKB w latach 1997–2011, pokazuje jego wzrost z 138 705,4 mln euro w 1997 r. do 369 665,8 mln euro w 2011 r.³⁴, to jest o około 167% (rysunek 3).

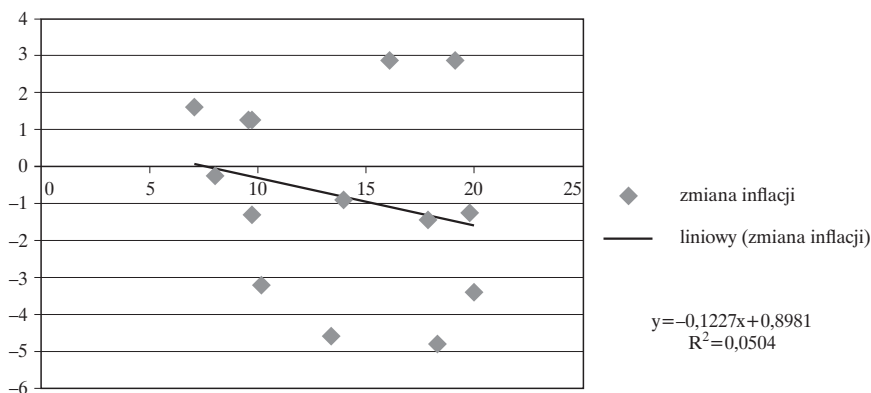
³² R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1999, s. 285–335.

³³ Por. *ibidem*.

³⁴ Obliczenia na podstawie danych z Eurostatu.

Rysunek 2

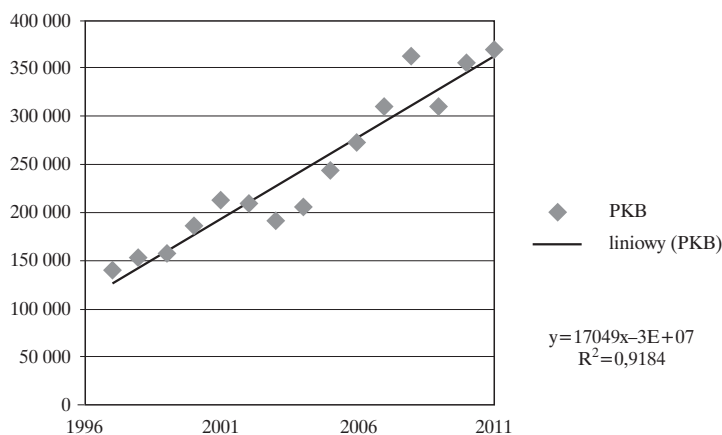
Zmiana inflacji a bezrobocie w Polsce w latach 1997–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Rysunek 3

Nominalny PKB w Polsce w latach 1997–2011

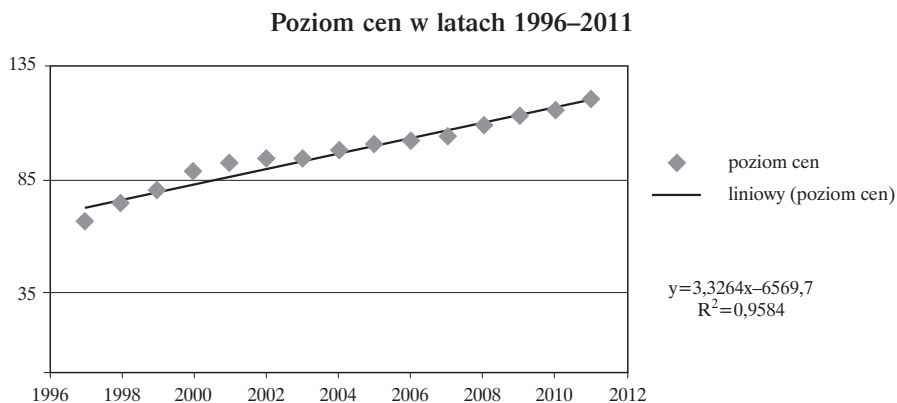


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Wzrost wielkości wytwarzanej produkcji łączy się ze wzrostem jej cen, co pokazuje rysunek 4. Zależność między poziomem cen a produkcją jest jednocześnie krzywą łącznej podaży dóbr, której właściwością są: 1) nachylenie dodatnie, co oznacza, że wzrost produkcji w gospodarce prowadzi do wzrostu cen, 2) podstawową zmienną łączącą globalną podaż dóbr z poziomem ich

cen (p) jest zatrudnienie siły roboczej przy danym poziomie płacy realnej w/p, 3) przy danym oczekiwanym poziomie cen rzeczywisty poziom cen jest rosnącą funkcją oczekiwanego poziomu cen, 4) wzrost oczekiwanego poziomu cen przesuwają krzywą łącznej podaży w górę, a spadek w dół.

Rysunek 4



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

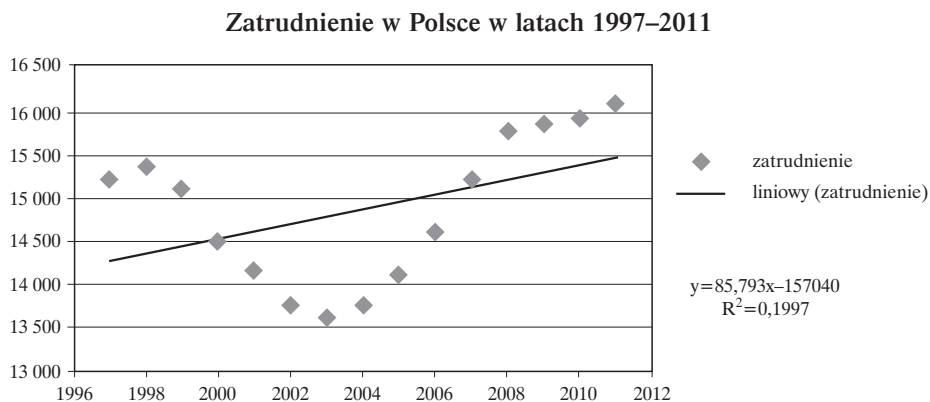
Wzrost wielkości PKB nie prowadził jednakże do wzrostu zatrudnienia w polskiej gospodarce. Rozmiary zatrudnienia od 1998 r. spadły z 15 377,5 tys. osób do swojej najniższej wielkości 13 616,8 tys. osób w 2003 r., to jest o 11,4%, a następnie, poczynając od 2004 r., zaczęły zwiększać się, co przedstawia rysunek 5.

Spadek zatrudnienia oznacza wzrost bezrobocia. Jak pokazuje rysunek 6 w badanym okresie, lata 1999–2006 charakteryzuje bardzo wysokie bezrobocie. W 2002 r. osiągnęło ono najwyższy do chwili obecnej poziom 20,0%. W latach 2003–2011 stopa bezrobocia zmniejszyła się z 19,7% do 9,6%.

Elastyczność rynku pracy wymaga istnienia zarówno giętkich cen, jak i giętkich płac. Przeprowadzone badania dowodzą zmian wysokości i tempa wzrostu płac. Rysunek 7 pokazuje zmiany wysokości płac nominalnych, a rysunek 8 – płac realnych.

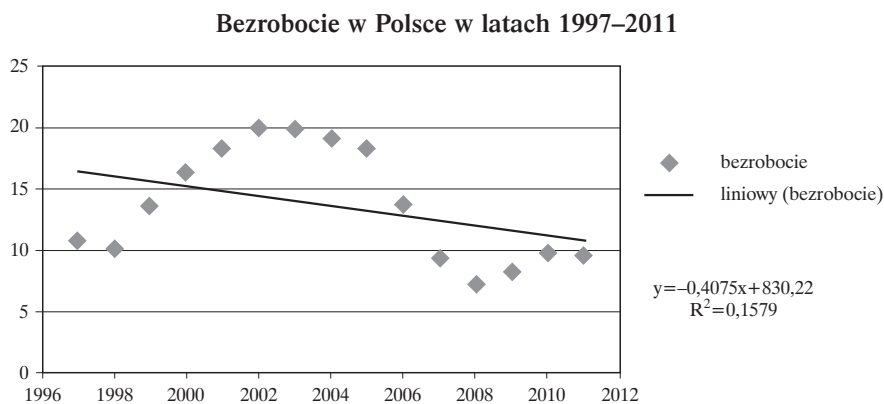
W badanym okresie płace nominalne wzrosły z 2 309,54 zł w 1997 roku do 5 370,0 zł w 2011 roku, to jest o 132,5%. Tempo wzrostu płac nominalnych zmniejszyło się. W 1997 r. wzrosły one średnio o 278,30 zł., natomiast w 2011 r. średnio o 180,71 zł. Stopa wzrostu płac nominalnych w 1997 r. wyniosła 12,05%, a w 2011 r. tylko 3,48%.

Rysunek 5



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Rysunek 6



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

W tym samym okresie płace realne wzrosły z 34,83469 w 1997 r. do 43,20841 w 2011 r.³⁵, co przedstawia rysunek 8.

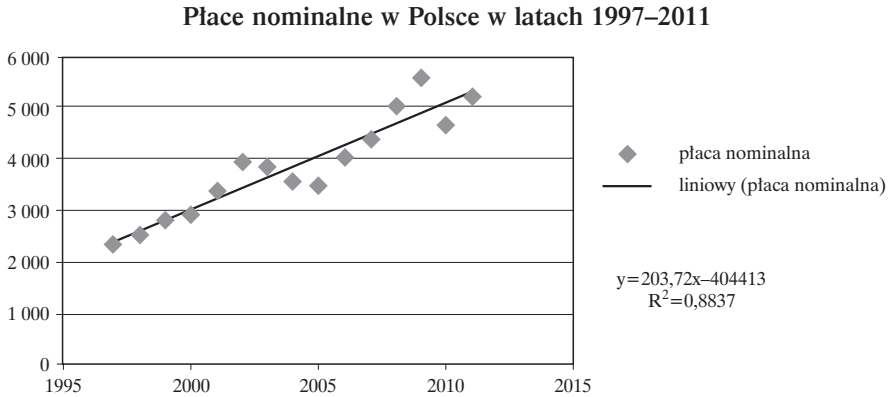
Zwiększenie płacy realnej w 1998 r. wyniosło (-1,0639), natomiast w 2011 r. (-0,1773). Stopa wzrostu płac realnych w 1998 r. wyniosła (-2,6%), a w 2011 r. (-0,40%)³⁶. Przedstawione obliczenia pozwalają stwierdzić, że

³⁵ We wszystkich obliczeniach wykorzystano dane z Eurostatu.

³⁶ Ibidem.

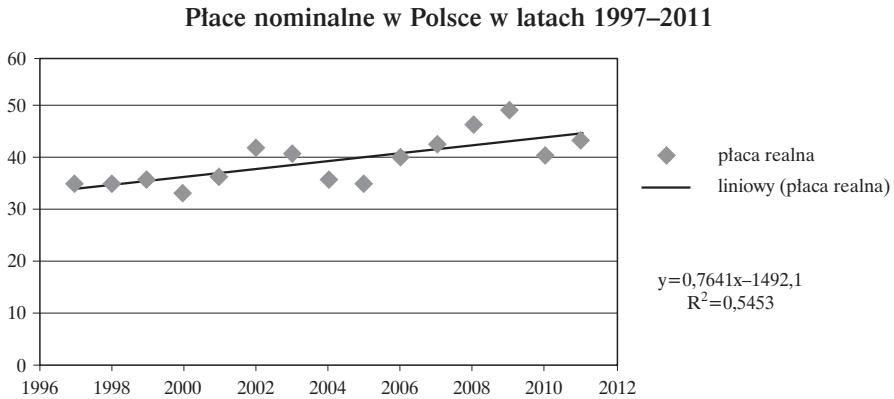
w latach 1998–2011 nastąpiło istotne obniżenie się tempa wzrostu płac zarówno nominalnych jak i płac realnych. Zmiany te pokazuje rysunek 9.

Rysunek 7



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Rysunek 8



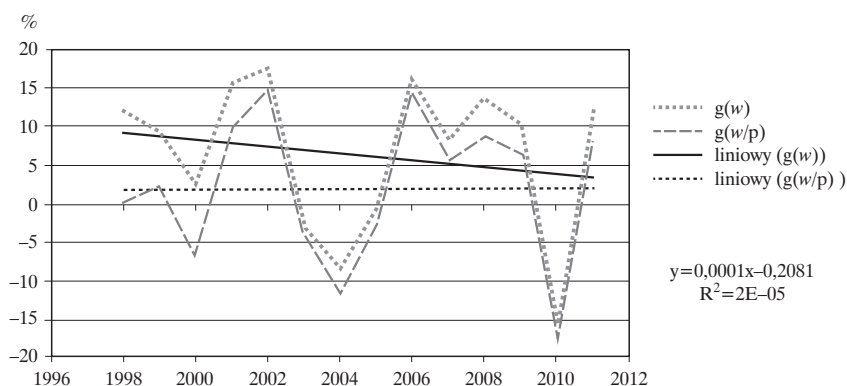
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Zmiany wysokości i tempa wzrostu płac nie miały istotnego wpływu na zmiany stopy bezrobocia. Rysunek 10 pokazuje wpływ zmian wysokości płacy realnej na zmiany stopy bezrobocia, a także duży rozrzut punktów przedstawiających stopy bezrobocia. Przy danej wysokości płacy realnej stopy bezrobocia osiągały bardzo różne wysokości. Z pewnym prawdopodobieństwem

można jednak stwierdzić, że w badanym okresie wzrost płac realnych wpływał na zmniejszanie się stopy bezrobocia.

Rysunek 9

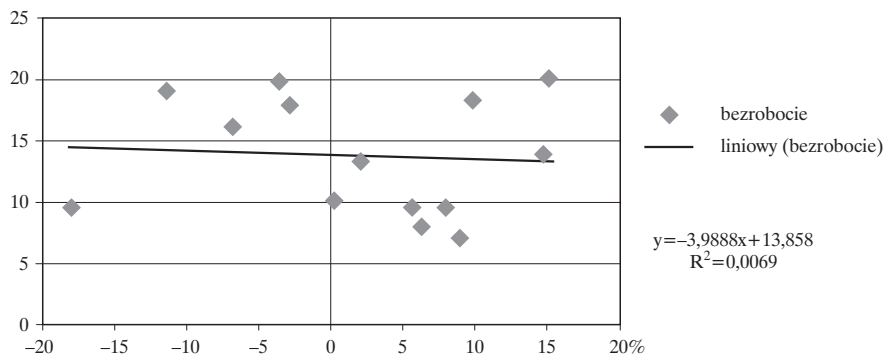
Stopa wzrostu płac nominalnych $g(w)$ i płac realnych $g(w/p)$ w Polsce w latach 1997–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Rysunek 10

Tempo wzrostu płac realnych a stopa bezrobocia w Polsce w latach 1998–2011



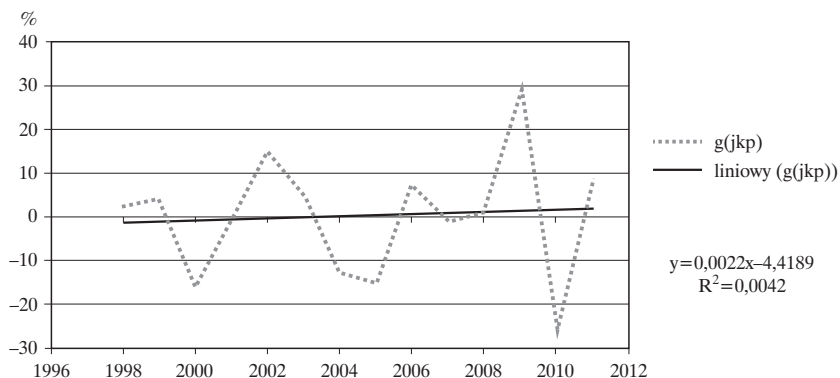
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Zbadano również zmiany wysokości jednostkowych kosztów pracy i ich wpływ na wysokość bezrobocia.

Zmiany jednostkowego kosztu pracy w Polsce w latach 1998–2011 zostały przedstawione na rysunku 11.

Rysunek 11

Zmiany jednostkowych kosztów pracy w Polsce w latach 1998–2011

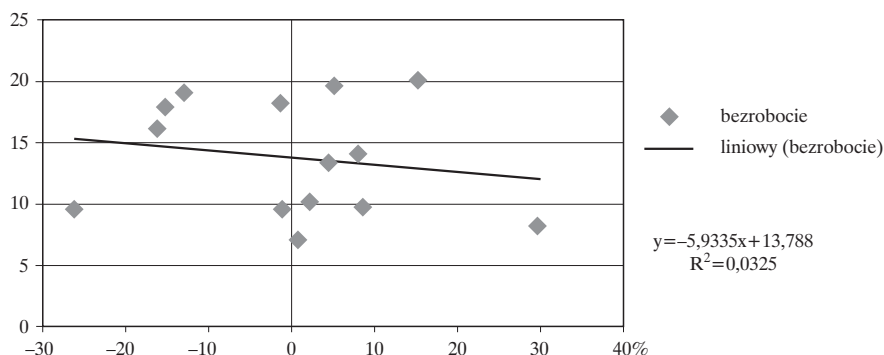


Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

Badania wpływu zmian wysokości jednostkowych kosztów pracy na stopę bezrobocia pozwalają stwierdzić, że chociaż ich wysokość zmniejszyła się, to nie miało to wpływu na zmiany wysokości stopy bezrobocia (rysunek 12). Przy różnych wielkościach jednostkowych kosztów pracy stopa bezrobocia pozostawała na tym samym niezmiennym poziomie.

Rysunek 12

Zmiana jednostkowego kosztu pracy a stopa bezrobocia w Polsce w latach 1998–2011



Źródło: opracowanie własne na podstawie danych z: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/statistics/themes>

PODSUMOWANIE

Teoria ekonomiczna wskazuje, iż w warunkach doskonale elastycznych cen i płac gospodarka niemal natychmiast będzie powracać do stanu równowagi, a tym samym bezrobocie będzie powracać do naturalnego poziomu. Jednak w sytuacji sztywności cenowo-płacowych proces dostosowawczy może przebiegać bardzo długo. Dlatego właśnie ekonomia popytowa sugeruje stosowanie ekspansywnej polityki fiskalnej lub/i monetarnej w warunkach sztywności płacowych. Jednak jak pokazują badania przedstawione w ostatniej części opracowania, polityka taka jest niewłaściwym rozwiązaniem dla Polski. Jest tak dlatego, że bezrobocie w Polsce jest niewrażliwe na zmiany wielkości nominalnych. Sugeruje to, iż większa część bezrobocia jest związana z czynnikami strukturalnymi – realnymi. Z tych względów obniżenie stopy bezrobocia w Polsce musi wiązać się z poprawą funkcjonowania mechanizmu rynkowego, a w szczególności uelastycznianiem rynku pracy.

BIBLIOGRAFIA

- Belka M., *Główne nurty współczesnej teorii ekonomii*, „Ekonomista”, 1992, nr 3.
- Bertola G., Boeri T., *EMU labour markets two years on: Microeconomic tensions and institutional evolutions*, [w:] *EMU and economic policy in Europe*, red. Buti M., Edward Elgar, Northampton 2002.
- Bertola G., Jimeno J.F., Marimon R., Pissarides C., *EU welfare systems and labor markets: Diverse in the past, integrated in the future?*, [w:] *Welfare and employment in Europe*, red. Bertola G., Boeri T., Nicoletti G., MIT Press, Cambridge 1999.
- Calmfors L., Orifill J., *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, „Economic Policy” 1988, t. 6.
- Ebbinghaus B., Visser J., *Trade unions in Western Europe since 1945*, Macmillan, London 2000.
- Jobs study*, OECD, Paris 2006.
- Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2002.
- Kwiatkowski E., *Elastyczność popytu na pracę w teoriach rynku pracy*, [w:] *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. Kryńska E., Warszawa 2003.

- Kwiatkowski E., *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, XXII Konferencja Naukowa NBP „Reformy strukturalne a polityka pieniężna”, Falenty 2002.
- Layard R., *How to Beat Unemployment*, Oxford University Press, Oxford 1986.
- Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1991.
- Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford 1999
- Lipsey R.G., *The relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the U.K. 1862–1957; A Futher Anlaysia*, „Economica”, February 1960, vol. 27, nr 105.
- Lucas R.E., *Expectations and the Neutrality of Money*, „Journal of Economic Theory” 1972, vol. 4.
- Okun A.M., *Ceny i ilości. Analiza makroekonomiczna*, Warszawa 1991, Wydawnictwo Naukowe PWN.
- Phillips A.W., *The Relation Between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rates in the United Kingdom, 1861–1957*, „Economica” 1958, vol. 25, nr 100.
- Samuelson P.A., Solow R.M., *Problem of Achieving and Maintaining a Stable Price Level. Analitical Aspects of Anti-niflation Policy*, „The American Economic Review” May 1960, vol. 1, nr 2.
- Sargent T.J., *A Classical Macroeconomic Model for the United States*, „Journal of Political Economy” April 1976, vol. 84, nr 2.
- Sargent T.J., Wallace N., „Rational” Expectations, the Optimal Monetary Policy, and the Optimal Money Supply Rule, „Journal of Political Economy” 1975, vol. 33, nr 2.
- Wiśniewski Z., *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.

STRESZCZENIE

Wysoka stopa bezrobocia jest problemem, na który napotyka nie tylko gospodarka Polski, lecz także większość krajów Unii Europejskiej. Z tego względu ważne wydaje się zagadnienie działania mechanizmów dostosowawczych rynku pracy oraz sposobów obniżania stopy bezrobocia, gdy te mechanizmy zawodzą. W artykule poruszono kwestie działania mechanizmów dostosowawczych w warunkach elastycznych i nieelastycznych płac, a także

przeanalizowano – na bazie teorii oraz przykładów z współczesnych gospodarek – przyczyny zawołzenia mechanizmów dostosowawczych na rynku pracy. Następnie za pomocą danych z Eurostatu i prostej analizy regresji dokonano oceny sytuacji na rynku pracy w Polsce. W podsumowaniu zamieszczono konkluzje na temat kierunków radzenia sobie z problemem bezrobocia w Polsce, z położeniem głównego nacisku na czynniki strukturalne.

SUMMARY

High unemployment rate is a problem observed not only in Poland but also in most European Union countries. Because of that, the issue of adjusting mechanisms of the labor market and methods of decreasing the unemployment rate seem to be very important, especially when the mechanisms fail. The article discusses the functioning of adjusting mechanisms in conditions of flexible and inflexible remuneration. It also analyses, on the basis of the theory and examples of contemporary economies, why the adjusting mechanisms fail on the labor market. Next, with the use of Eurostat data and simple analysis of the regression, the article presents an assessment of the labor market in Poland. Finally, the article includes conclusions on directions of addressing the unemployment problem in Poland, focusing on structural factors.

РЕЗЮМЕ

Высокий уровень безработицы – это проблема, которая затронула не только польскую экономику, но также большинство государств Европейского Союза. Исходя из этого, представляется важным вопрос о действии механизмов выравнивания рынка занятости, а также о мерах по снижению уровня безработицы, когда эти механизмы подводят. В статье затронуты вопросы действия механизмов выравнивания рынка занятости, в условиях гибкой и негибкой заработной платы, а также проведён анализ – на основе теории и примеров из современных экономик – причин сбоя механизмов выравнивания рынка занятости. Затем, благодаря данным Евростата и прямого анализа регрессии, произведена оценка ситуации на рынке труда в Польше. В заключении содержатся выводы на тему направлений решения проблемы безработицы в Польше, с основным нажимом на структурные факторы.