

Elastyczność rynku pracy a charakter instytucji w krajach europejskich

Wprowadzenie

Sztywność rynku pracy, nazywana też brakiem jego elastyczności, od dawna traktowana jest jako ważny czynnik, który ma istotny negatywny wpływ na sytuację na rynku pracy w Europie. Istnieje wiele różnorodnych definicji określających elastyczność rynku pracy. Zgodnie z definicją [Adnetta, 1996] można wyróżnić cztery główne aspekty takiej elastyczności: płace i ceny, zatrudnienie, mobilność siły roboczej i elastyczność czasu pracy.

W literaturze spotyka się dwa główne podejścia do zagadnienia elastyczności rynku pracy. Pierwsze z nich dotyczy dostosowania się rynku pracy do okresów nierównowagi, które osiągane jest poprzez kombinację dostosowań zarówno w sferze płac, podaży pracy, jak i popycie na pracę. Drugie podejście oparte jest na czynnikach instytucjonalnych, które determinują strukturalny poziom bezrobocia. Zgodnie z taką interpretacją, elastyczny rynek pracy charakteryzuje się wysokim poziomem zatrudnienia i niskim wskaźnikiem bezrobocia strukturalnego.

Brak elastyczności rynku pracy nie jest jedynym możliwym czynnikiem, który wyjaśnia relatywnie wysoką stopę bezrobocia w wielu krajach Unii Europejskiej (UE). Restrykcyjna polityka monetarna czy też luka między wydajnością pracy a poziomem płac realnych również przyczyniają się do takiej sytuacji na rynku pracy [Solow, 1998, s. 19-22]. Jednocześnie w literaturze pojawiają się wątpliwości dotyczące rzeczywistego wpływu elastyczności na wydajność rynku pracy, szczególnie w odniesieniu do jego instytucjonalnych składników (zob. [Svejnar, 2002]).

Sukces instytucjonalnych reform rynku pracy w Hiszpanii i Wielkiej Brytanii, jak również wynikający z nich wzrost elastyczności przy jednoczesnym spadku stopy bezrobocia, skłania jednak do głębszej weryfikacji zależności między elastycznością rynku pracy a kondycją tego rynku (zob. [Monastiriotis, 2003]; [Dolado, Jimeno, Garcia-Serano, 2002]; [Dolado, Jimeno, 1995]). Główne zmiany na rynku pracy w Hiszpanii miały miejsce w połowie lat 80., co było związane przede wszystkim z wprowadzeniem kontraktów na czas określony.

* Autorki są pracownikami Instytutu Ekonomii Uniwersytetu Łódzkiego. Artykuł wpłynął do redakcji w styczniu 2006 r.

Kolejne trzy istotne etapy reform w tym kraju przeprowadzono w latach 1994, 1997 i 2001 [Jimeno, 2002]. Z drugiej strony mamy włoski i niemiecki rynek pracy cechujący się dużą sztywnością i wysoką stopą bezrobocia, gdzie nie dokonano znaczących zmian instytucjonalnych.

Bezrobocie we Włoszech skupia w sobie prawie wszystkie negatywne cechy bezrobocia europejskiego: regionalną dywersyfikację, wysoką stopę bezrobocia wśród młodych i wysokie bezrobocie długookresowe. Nie dokonano tam także pełnej liberalizacji prawa dotyczącego zatrudniania na czas określony i pracy w niepełnym wymiarze czasu. Wysokie koszty zatrudniania i zwalniania pracowników związane są z wysokimi odprawami i dość swobodnym prawem do pozywania do sądu pracodawców z powodu tzw. niesprawiedliwego traktowania (*unjust treatment rule*) [Demekas, 1995].

Wraz z ostatnim rozszerzeniem Unii Europejskiej powraca pytanie o instytucjonalny model europejskiego rynku pracy, w szczególności w kontekście kreowania polityki dla nowych państw członkowskich. Różnorakie doświadczenia na tym polu krajów byłej „piętnastki” okazać się więc mogą niezwykle przydatne dla nowych państw UE.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie zmiennych wpływających na zróżnicowanie elastyczności rynku pracy w krajach OECD, ze zwróceniem szczególnej uwagi na państwa „starej” UE. Analiza obejmuje zarówno tradycyjne podejście do elastyczności oparte na zależności między płacami realnymi a wydajnością pracy, jak również podejście obejmujące instytucjonalny aspekt elastyczności rynku pracy.

Opracowanie składa się z pięciu części. Na początku przedstawione zostały wyniki równania regresji weryfikującego wpływ płac realnych na wydajność pracy w 22 krajach OECD. Trzecia część tekstu zawiera metodologię użytej taksonomii, definicje czynników instytucjonalnych i ich znaczenie w kontekście elastyczności rynku pracy. W czwartej części zaprezentowano wyniki taksonomii i podjęto próbę ich wyjaśnienia, w szczególności w odniesieniu do krajów, które zajęły skrajne pozycje w rankingu. Uwagi końcowe zawarte są w ostatniej części opracowania.

Rezultaty regresji

Stwierdzenie mówiące o zróżnicowaniu elastyczności rynku pracy w poszczególnych krajach Europy wydaje się być całkiem oczywiste. W celu zweryfikowania powyższej hipotezy posłużymy się danymi przekrojowo-czasowymi OECD. Badać będziemy elastyczność płac realnych w odniesieniu do wydajności pracy w 22 krajach OECD: Austria, Belgia, Kanada, Dania, Finlandia, Francja, Niemcy, Grecja, Irlandia, Włochy, Japonia, Holandia, Norwegia, Portugalia, Hiszpania, Szwecja, Szwajcaria, Wielka Brytania i USA w latach 1970-2003 i w oddzielnym okresie 1993-2003 Czechy, Węgry i Polska (zob. również [Gajewski, Gawrońska-Nowak, 2003]). Zależność przedstawiona zostanie za pomocą następującego równania regresji:

$$\Delta \ln(w_{it}) = \alpha_0 + \alpha_1 \Delta \ln\left(\frac{Y_{it}}{L_{it}}\right) + \sum_{i=2} \gamma_i d_i \Delta \ln\left(\frac{Y_{it}}{L_{it}}\right) + \xi_{it} \quad (1)$$

gdzie:

$\Delta \ln(w_{it})$ – roczna stopa wzrostu płac realnych w kraju i , w roku t ;

$\Delta \ln\left(\frac{Y_{it}}{L_{it}}\right)$ – stopa wzrostu realnej wydajności pracy w kraju i , w roku t ;

α_0 – stała odzwierciedlająca stopę wzrostu płacy realnej przy stopie wzrostu realnej wydajności pracy równej zero;

α_1 – elastyczność w_{it} względem $\left(\frac{Y_{it}}{L_{it}}\right)$ w kraju bazowym;

$\alpha_1 + \gamma_i$ – elastyczność w_{it} względem $\left(\frac{Y_{it}}{L_{it}}\right)$ w niebazowym kraju i ;

d_i – zmienna zero-jedynkowa przyjmująca wartość 1 dla kraju i i wartość 0 dla pozostałych krajów;

ξ_{it} – składnik losowy.

Biorąc pod uwagę fakt, że gospodarcza integracja odbywała się etapami, porównanie elastyczności płac realnych dokonane zostało w dwóch podokresach: 1970-1986 i 1987-2002. W estymacji użyto metody OLS. Różnicujemy elastyczność z użyciem metody *fixed effect* i dzielimy próbę jak wyżej.

Otrzymane rezultaty równania regresji przedstawiono w tabelicy 1. Na podstawie zaprezentowanych wyników można wyciągnąć kilka następujących wniosków. Po pierwsze, elastyczność płac w odniesieniu do wydajności pracy różni się znacząco zarówno między analizowanymi krajami, jak i między poszczególnymi okresami. Rynek pracy w Grecji, Niemczech i Wielkiej Brytanii jest bardziej elastyczny, podczas gdy w takich krajach, jak: Szwajcaria, Australia, Dania, Francja, Włochy, Holandia, Hiszpania, Norwegia – rynek charakteryzuje się dużą sztywnością. Po drugie, zaobserwowane wyniki elastyczności płac realnych pokazują, że z wyjątkiem Szwecji i Wielkiej Brytanii elastyczność rynku pracy w ostatnich latach zmniejszyła się we wszystkich analizowanych krajach.

Zależność między płacami realnymi a wydajnością pracy różni się wysoce nie tylko między rozwiniętymi krajami OECD, ale również między krajami Europy Centralnej. Z jednej strony mamy Czechy z płacami reagującymi w dużym stopniu na zmiany w wydajności pracy. Z drugiej strony są Węgry, gdzie zależność między tymi zmiennymi jest niedostrzegalna. Pewne ważne wydarzenia historyczne odbijające się w rezultatach estymacji wymagają „uchwycenia” za pomocą zmiennych zero-jedynkowych (wzrost płac w Portugalii związany z rewolucją w 1974 r. i kryzys w Grecji związany z upadkiem junty wojskowej w 1974 r.).

Ogólnie rzecz biorąc, dla wielu krajów nie można wykazać istotnego związku między dynamiką wydajnością pracy a dynamiką płacy realnej. Opierając się na obserwacji współczynnika R^2 można zatem stwierdzić, iż relacja między

tymi dwoma zmiennymi ma raczej słaby charakter (przy akceptowalnych wynikach dla kryteriów testu Schwarzera i Akaike).

Tablica 1

Rezultaty estymacji

Stała	1970-1986		1987-2003	
	0,011		0,0086	
Kraj:	Elastyczność	p-value	Elastyczność	p-value
Austria	0,634	0,004	0,218	0,282
Belgia	0,981	0,000	0,178	0,460
Kanada	0,331	0,401	0,298	0,346
Dania	0,256	0,478	-0,082	0,711
Finlandia	0,685	0,001	0,210	0,101
Francja	0,538	0,045	-0,149	0,582
Niemcy	0,599	0,177	0,580	0,000
Grecja	0,961	0,001	0,622	0,001
Irlandia	0,562	0,002	0,311	0,041
Włochy	0,337	0,062	-0,284	0,311
Japonia	0,658	0,000	0,271	0,161
Holandia	0,711	0,011	-0,203	0,402
Norwegia	0,471	0,036	0,041	0,821
Portugalia	0,528	0,001	0,212	0,103
Hiszpania	0,677	0,000	-0,011	0,895
Szwecja	-0,049	0,894	0,371	0,073
Szwajcaria	0,083	0,811	0,009	0,965
UK	0,501	0,041	0,661	0,017
USA	0,401	0,342	0,22	0,121
Zmienna 0-1:				
Grecja, 1974	-0,054	0,066		
Portugalia, 1974	0,189	0,000		
Adj R ²	0,308		0,252	
AIC	-4,429		-5,216	
S.C.	-4,166		-4,961	
Obs	287		335	
Kraje Europy Centralnej (1993-2002)				
Stała	0,0311			
Kraj:	Elastyczność		p-value	
Czechy	0,771		0,031	
Węgry	-0,122		0,670	
Polska	0,281		0,187	
Adj R ²	0,182			
AIC	-4,583			
S.C.	-4,389			
Obs	47			

P-value – opisuje dokładny poziom istotności związany z poszczególnymi ekonometrycznymi rezultatami; Adj R² – skorygowany R²; AIC – kryterium informacji Akaike, S.C. – kryterium Schwarzera, Obs – liczba obserwacji.

Taksonomia elastyczności rynku pracy – teoria i metodologia

Niejednoznaczne rezultaty estymacji skłaniają do szukania innych czynników determinujących zróżnicowanie elastyczności rynku pracy w poszczególnych krajach. Pomimo dążeń do ujednoczenia rynku pracy w UE, pozostaje

on ciągle bardzo zdywersyfikowany. Skoordynowane wysiłki Unii mają na celu podniesienie zarówno elastyczności rynku pracy, jak i konkurencyjności gospodarki unijnej w stosunku do szybkiego wzrostu gospodarek w USA i w Azji. Jednakże instytucjonalne ramy rynku pracy w Europie nie są wciąż spójne. W celu porównania zróżnicowania elastyczności rynku pracy w krajach UE można posłużyć się łącznym wskaźnikiem elastyczności rynku pracy opartym na prostej taksonomii [Strahl, 1990, s. 38-40]. Procedura normalizacji przedstawiona jest za pomocą dwóch następujących równań:

$$y_{kj}^S = \frac{y_{kj}}{\max_k y_{kj}}, \text{ dla } j \in S, \quad (2)$$

$$y_{kj}^D = \frac{\min_k y_{kj}}{y_{kj}}, \text{ dla } j \in D \text{ i } y_{kj} \neq 0, \quad (3)$$

gdzie:

y_{kj} – oznacza wartość „j” cechy w „k” kraju,

S – oznacza czynnik stymulujący (cecha, która ma pozytywny wpływ na instytucjonalną elastyczność rynku pracy, wyższa wartość powoduje wyższą elastyczność),

D – oznacza czynnik hamujący (cecha, która ma negatywny wpływ na instytucjonalną elastyczność rynku pracy, wyższa wartość obniża elastyczność).

Wskaźnik elastyczności rynku pracy jest przedstawiony za pomocą równania:

$$\Omega_k^t = \sum_{j=1}^n \frac{y_{kj}^t}{n}, \Omega \in (0, 1).$$

W przedstawionej taksonomii wskaźnik elastyczności rynku pracy opiera się na następujących czterech zmiennych instytucjonalnych:

1. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (*part-time employment*) – czynnik stymulujący.

Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (mierzone jako procentowy udział zatrudnienia *part-time* w stosunku do całkowitego zatrudnienia) może przyczyniać się do zwiększenia podaży pracy poprzez ułatwienie nowym pracownikom wejścia na rynek pracy. Struktura zatrudnienia *part-time* również sugeruje relatywnie wysoką elastyczność rynku pracy (zatrudnionymi w niepełnym wymiarze czasu pracy są bowiem na ogół kobiety i młodzi ludzie). W większości krajów Europy liczba osób zatrudnionych w ten sposób wzrosła w ostatnich latach. Częściowo spowodowane było to brakiem perspektywy na znalezienie pracy na pełen etat. Jednakże rosnący udział dobrowolnie zatrudniających się pracowników *part-time* świadczyć może o innych przyczynach takiego zatrudnienia (np. potrzeba spędzania większej ilości czasu z rodziną).

2. Zasięg związków zawodowych (*trade union density*) mierzony procentowym udziałem członków związków w stosunku do całkowitej liczby pracowników – czynnik hamujący.

Zgodnie z rezultatami wielu badań (zob. m.in. [Nickell, 1998]; [OECD, 2002]) wyższemu poziomowi „uzwiązkowienia” towarzyszy wyższy poziom bezrobocia. Związane jest to głównie z faktem, iż wysoki udział związkowców wśród pracowników prowadzi do mniejszej konkurencji na rynku pracy i jednocześnie wyższych płac realnych, które podnoszą koszty pracy [*Unemployment and labour market institutions: Why reforms pay off*, 2003, s. 137]. Siłę związków zawodowych traktuje się jako istotny czynnik determinujący elastyczność płac – wyższemu poziomowi „uzwiązkowienia” towarzyszy na ogół większe wyrównanie płac (zob. [Bellman i Moller, 1993]; [Blau i Kahn, 1996], [Hartog i Teulings, 1997]). Im wyższy jest udział związkowców wśród pracowników i same związki są bardziej scentralizowane, tym mają one mocniejszą pozycję przetargową, by wymusić politykę redukującą zróżnicowanie płac. Związki zawodowe mogą również wpływać na elastyczność płac poprzez udział w ustalaniu progów płacowych. Wysoki poziom płacy minimalnej może obniżać elastyczność rynku pracy poprzez niekorzystny wpływ na wzrost płac i łączny poziom zatrudnienia.

3. Klin podatkowy (*tax wedge*) mierzony procentowym udziałem pozapłacowych kosztów pracy w łącznych kosztach pracy – czynnik hamujący.

Wysoki poziom tego czynnika powoduje relatywnie niską elastyczność rynku pracy poprzez zwiększanie obciążeń dla pracodawcy, co jest istotnym czynnikiem przeciwdziałającym tworzeniu nowych miejsc pracy.

4. Stopa kompensacji (*replacement ratio*) definiowana jako stosunek zasiłków dla bezrobotnych do wynagrodzeń za pracę – czynnik hamujący.

Nawet gdy klin podatkowy nie jest zbyt duży i stąd warunki dla wzrostu zatrudnienia są sprzyjające, inicjatywy do podejmowania pracy mogą być małe, w przypadku gdy system zasiłków zniechęca do szukania pracy. W związku z powyższym zarówno stopa kompensacji, jak i klin podatkowy powinny kształtować się na stosunkowo niskim poziomie, by zwiększać elastyczność rynku pracy. Wysokie wartości tych dwóch czynników instytucjonalnych mogą bowiem wywoływać dwa niekorzystne zjawiska:

- Pułapkę bezrobocia (*unemployment trap*), w której znajdują się osoby bez pracy, zaś różnica między zasiłkiem dla bezrobotnych a płacą nie jest na tyle duża, by zachęcać ich do szukania i podejmowania pracy.
- Pułapkę ubóstwa (*poverty trap*), w której znajdują się osoby pracujące, ale osiągnięcie wyższego dochodu brutto wiąże się z płaceniem wyższych składek i podatków, co prowadzi do zmniejszania dochodu netto i tym samym zniechęca do poszukiwania lepiej płatnej pracy czy pracy w nadgodzinach.

Pułapka bezrobocia i pułapka ubóstwa zmniejszają elastyczność rynku pracy, ponieważ zniechęcają bezrobotnych do poszukiwania pracy, zaś zatrudnionych do podejmowania pracy z wyższym wynagrodzeniem. Współistnienie tych dwóch niekorzystnych zjawisk przyczynia się również do wydłużania okresu bezrobocia [*EMU and labour market flexibility*, 2003, s. 63-66].

Cztery wymienione wyżej zmienne instytucjonalne, które zostały wykorzystane przy stworzeniu wskaźnika elastyczności, nie są jedynymi czynnikami determinującymi elastyczność rynku pracy w Europie. Istotną rolę odgrywają również następujące zmienne: zasięg umów zbiorowych, poziom centralizacji i koordynacji tych porozumień, „poziom ustawodawstwa pracy” (*employment level legislation – EPL*) czy zatrudnienie na czas określony (*temporary employment*). Interpretacja jednak tych zmiennych w kontekście elastyczności rynku pracy nie jest jednoznaczna.

Niektórzy autorzy (zob. [Traxler, 1996]; [Soskice, 1990]) dostrzegają na przykład dodatnią liniową zależność między centralizacją umów zbiorowych a podstawowymi wskaźnikami ekonomicznymi. Dla [Calmforsa i Driffilla, 1988] relacja ta wygląda jednak inaczej (tzw. *U-shape relationship*). Twierdzą oni, że istnieje tendencja do wyższej elastyczności płac, w przypadku gdy umowy zawierane są na poziomie ogólnokrajowym (wysoki poziom scentralizowania) i na poziomie przedsiębiorstw (wysoki poziom zdecentralizowania umów). Elastyczność płac jest znacznie niższa, w przypadku gdy warunki dotyczące płacy i pracy ustalane są na poziomie branżowym. Z pewnością jednak im poziom zawierania umów jest bardziej zdecentralizowany, tym płace mogą szybciej i łatwiej dostosowywać się do zmieniających się warunków w poszczególnych przemysłach czy regionach. Spadek zasięgu umów zbiorowych również oddziałuje pozytywnie na całkowitą elastyczność płac.

Wpływ zatrudnienia na czas określony na elastyczność rynku pracy także nie jest jednoznaczny. Z jednej strony ta forma zatrudnienia ułatwia dostosowania na rynku pracy poprzez umożliwienie pracownikom szybkiego podjęcia pracy. Wysoki udział *temporary employment* może jednak szkodzić gospodarce, gdyż zniechęca pracodawców do podnoszenia kwalifikacji takich pracowników i zmniejsza liczbę oferowanych przez nich szkoleń.

Taksonomia elastyczności rynku pracy – wyniki

Wybór zmiennych tworzących wskaźnik elastyczności rynku pracy został silnie zdeterminowany przez ograniczony dostęp do danych. Pełne roczne wartości analizowanych wyżej czterech czynników instytucjonalnych dostępne były dla szesnastu krajów UE (starej „piętnastki” i Polski) w okresie 1998-2003. Wyniki taksonomii prezentowane są w tablicy 2.

Pierwsze miejsce w rankingu krajów o najwyższym wskaźniku elastyczności rynku pracy przypadło Wielkiej Brytanii. Irlandia i Francja również zajmują przodującą pozycję. Zarówno Wielka Brytania, jak i Irlandia należą do krajów, gdzie konsekwentnie przeprowadzono liberalizację rynku pracy głównie poprzez reformę systemu świadczeń społecznych i systemu podatkowego. W związku z powyższym wyniki wskaźnika taksonomii w tym przypadku nie były zaskoczeniem.

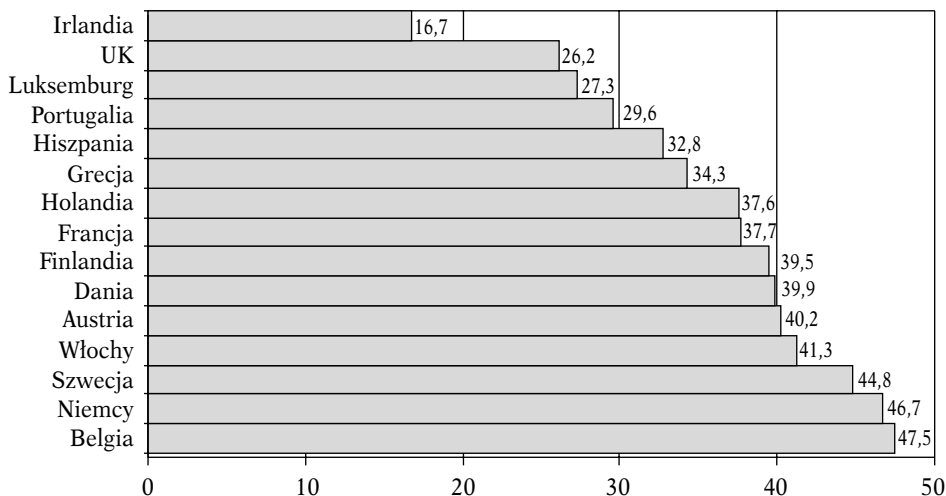
Tablica 2

Ranking rynków pracy według taksonomicznej miary elastyczności

1998		1999		2000		2001		2002		2003	
Wielka Brytania	0,70	Wielka Brytania	0,72	Wielka Brytania	0,69	Wielka Brytania	0,62	Wielka Brytania	0,66	Wielka Brytania	0,65
Francja	0,61	Francja	0,62	Irlandia	0,59	Irlandia	0,56	Irlandia	0,56	Irlandia	0,55
Grecja	0,58	Irlandia	0,60	Francja	0,57	Francja	0,54	Francja	0,55	Francja	0,54
Irlandia	0,58	Grecja	0,57	Holandia	0,54	Holandia	0,54	Holandia	0,54	Holandia	0,52
Holandia	0,57	Holandia	0,56	Grecja	0,52	Grecja	0,51	Niemcy	0,48	Grecja	0,46
Włochy	0,54	Hiszpania	0,54	Hiszpania	0,49	Hiszpania	0,47	Grecja	0,47	Niemcy	0,45
Hiszpania	0,50	Niemcy	0,51	Niemcy	0,48	Niemcy	0,45	Hiszpania	0,44	Portugalia	0,42
Niemcy	0,50	Portugalia	0,45	Włochy	0,46	Portugalia	0,40	Włochy	0,41	Hiszpania	0,39
Portugalia	0,47	Szwecja	0,44	Portugalia	0,41	Austria	0,37	Austria	0,38	Włochy	0,39
Austria	0,42	Austria	0,42	Austria	0,40	Szwecja	0,36	Portugalia	0,37	Austria	0,37
Szwecja	0,39	Belgia	0,42	Belgia	0,39	Włochy	0,36	Szwecja	0,36	Szwecja	0,36
Belgia	0,39	Polska	0,42	Polska	0,38	Polska	0,36	Belgia	0,35	Belgia	0,35
Dania	0,38	Włochy	0,42	Szwecja	0,38	Belgia	0,35	Polska	0,34	Finlandia	0,31
Finlandia	0,34	Finlandia	0,36	Dania	0,33	Finlandia	0,32	Finlandia	0,32	Dania	0,31
Polska	0,34	Dania	0,36	Finlandia	0,32	Dania	0,31	Dania	0,31	Polska	0,30

Źródło: Eurostat, OECD

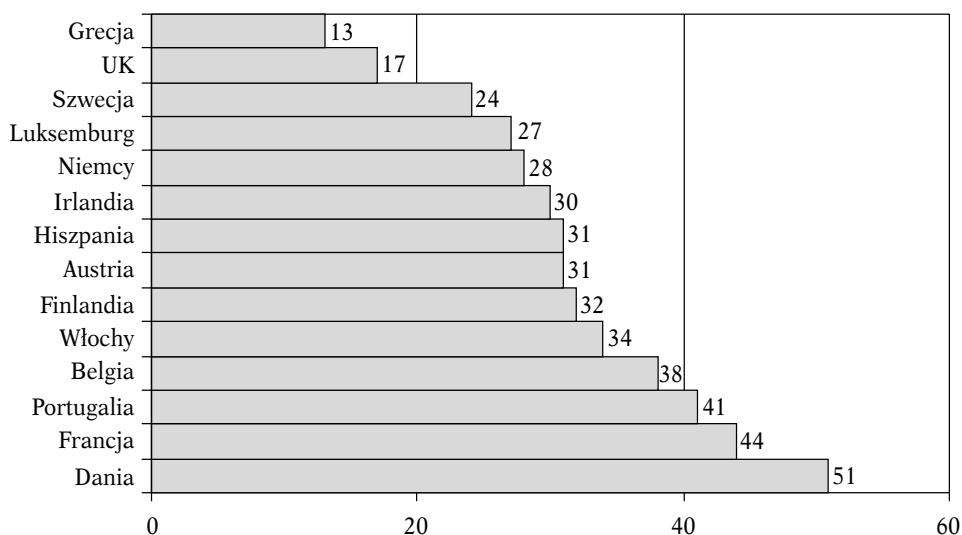
Rysunek 1. Klin podatkowy (w %)



Źródło: OECD

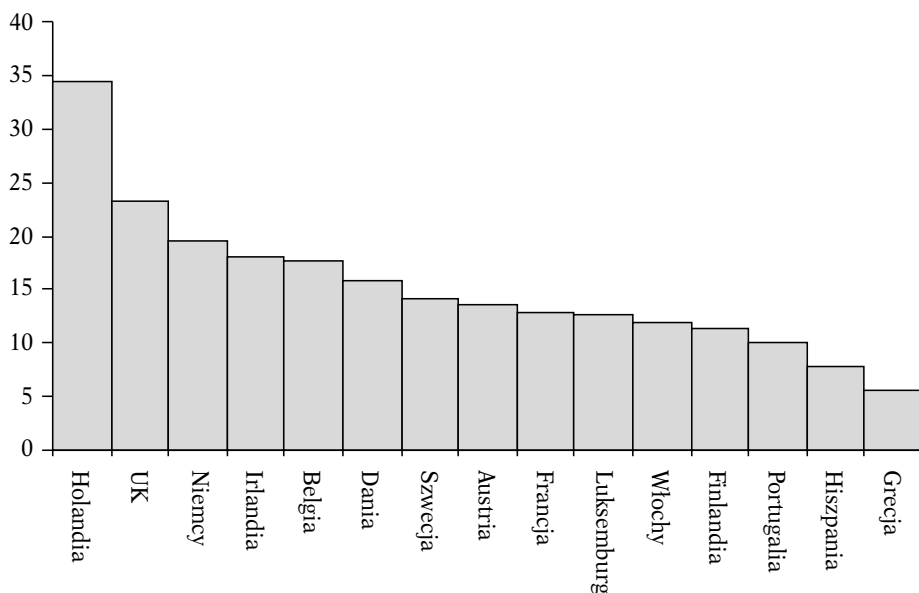
Zgodnie z danymi Eurostatu, Wielka Brytania jest krajem, w którym obciążenia podatkowe są jednymi z najniższych w Europie i stanowią około 26% całkowitych kosztów pracy (rys. 1). Jednocześnie stopa kompensacji wynosi 17%, co jest prawie najniższym wskaźnikiem wśród wszystkich „starych” krajów UE (rys. 2). Takie zestawienie tych dwóch czynników instytucjonalnych powoduje, że system podatkowy sprzyja zatrudnianiu, zaś system świadczeń społecznych nie zniechęca do poszukiwania pracy.

Rysunek 2. Stopa kompensacji w 2001 r.



Źródło: OECD

Rysunek 3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2003 r. (w %)



Źródło: OECD

Rynek pracy cechuje się ponadto relatywnie wysokim poziomem elastyczności zatrudnienia. Nietypowe formy pracy, tj. praca zmianowa (*shift work*) czy „praca wieczorna” (*evening work*), są tu szeroko rozpowszechnione. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wzrosło we wczesnych latach 90.

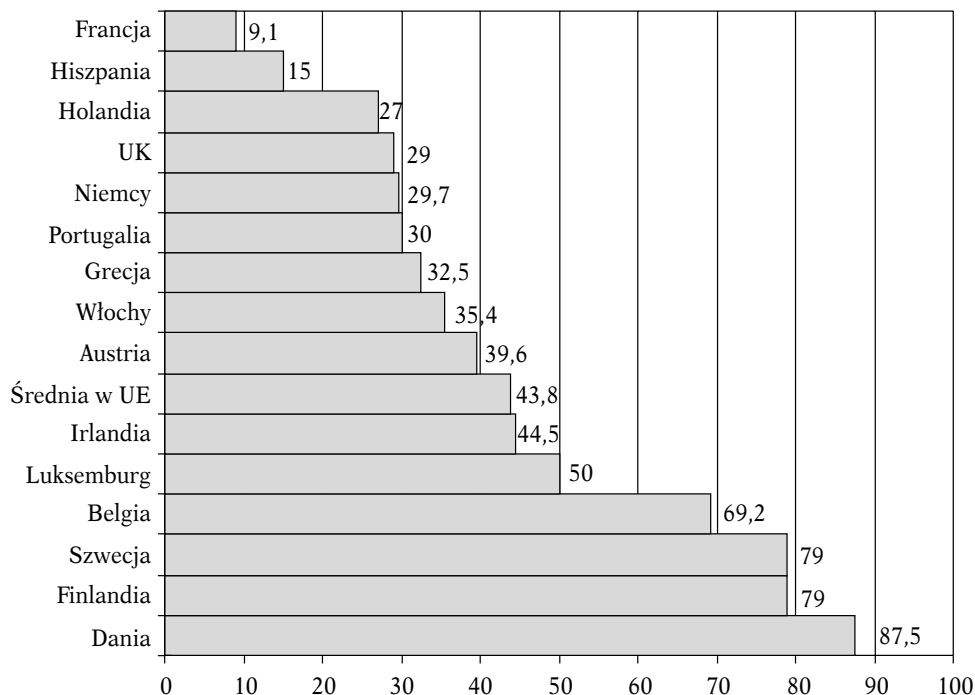
z 18% do 23% całkowitego zatrudnienia, co stanowi jeden z najwyższych wskaźników wśród krajów byleż „piętnastki”. Tylko w Holandii wskaźnik ten jest wyższy i wynosi więcej niż 34% (rys. 3). Struktura zatrudnienia *part-time* również sprzyja elastyczności rynku pracy. Ten rodzaj zatrudnienia jest szeroko rozpowszechniony wśród młodych osób (51% mężczyzn i 69% kobiet w tej grupie wiekowej jest pracownikami *part-time*). Proporcja kobiet zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy nie zmieniła się znacznie od 1993 roku i plasuje się na poziomie około 44%. Wskaźnik zatrudnienia wśród mężczyzn wzrósł jednak z około 7% w 1993 roku do 10% obecnie [McOrmond, 2004, s. 29]. Ponadto, co jest pozytywnym symptomem, tylko 8% pracowników *part-time* jest zmuszonych zatrudnić się w ten sposób, ponieważ nie są oni w stanie znaleźć pracy na pełny etat [Bishop, 2004, s. 117]. Z drugiej strony zasięg *temporary employment* w Wielkiej Brytanii jest stosunkowo niewielki – stanowi on obecnie zaledwie 6% całkowitej liczby pracowników [McOrmond, 2004, s. 31]. Jest to niewiele w porównaniu ze standardami europejskimi, gdzie średni poziom zatrudnienia na czas określony wynosi 13%. Najwyższy wskaźnik takiego zatrudnienia należy do Hiszpanii (ponad 30% całkowitej liczby zatrudnionych).

Na wyższą elastyczność rynku pracy w Wielkiej Brytanii wpływa również system stosunków przemysłowych panujący w tym kraju. W latach 80. nastąpił znaczny spadek zasięgu umów zbiorowych, któremu towarzyszyła ich decentralizacja. Obecnie około 36% brytyjskich pracowników jest objętych umowami zbiorowymi, które negocjowane są przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstw. W większości „starych” krajów UE (Belgia, Austria, Finlandia, Francja, Dania, Hiszpania, Holandia, Portugalia) wskaźnik ten sięga 70% i wyżej. Jednocześnie spadła również liczba pracowników należących do związków zawodowych. W 1979 roku ponad 50% wszystkich pracowników było członkami związków. Obecnie ta liczba spadła poniżej 30%, a w sektorze prywatnym nawet poniżej 20% [Nickell, 2001, s. 715].

Innym czynnikiem instytucjonalnym, który nie został włączony w tworzenie taksonomicznego wskaźnika elastyczności, ale ma istotny wpływ na wysoką elastyczność rynku pracy w Wielkiej Brytanii, jest bardzo niski poziom EPL. Ten instytucjonalny czynnik określa zasady dotyczące zwalniania i zatrudniania pracowników, jak również definiuje prawne ograniczenia narzucane w tych kwestiach pracodawcom. Zgodnie z danymi OECD, poziom EPL w Wielkiej Brytanii wynosi poniżej 1 i jest to najniższa wartość wśród wszystkich „starych” krajów UE. W Portugalii, Hiszpanii oraz Francji poziom tego czynnika jest najwyższy w Europie (powyżej 3), co oznacza dużą prawną ochronę pracowników i rygorystyczność przepisów dotyczących ich zatrudniania oraz zwalniania. Wszystkie analizowane czynniki instytucjonalne, jak również reformy rynku pracy¹ przeprowadzone w Wielkiej Brytanii miały istotny wpływ na ukształtowanie się tam relatywnie niskiej stopy bezrobocia w porównaniu z innymi krajami UE.

¹ Reformy systemu świadczeń społecznych, systemu podatkowego oraz New Deal Programmes są szeroko opisane w następujących opracowaniach: [Nickell, 2001]; [Barrell, Genre, 1999]; [Finn, 2001]; [EMU and labour market flexibility, 2003].

Rysunek 4. Zasięg związków zawodowych (w %)



Źródło: Carley, 2002

Pewne zdziwienie może budzić wysoki wskaźnik elastyczności rynku pracy uzyskany dla Francji, który jest zbyt optymistyczny przy porównaniu sytuacji na rynku pracy w tym kraju. W ostatnich latach odnotowano znaczący wzrost bezrobocia we Francji, szczególnie wśród młodych osób (obecnie 25% aktywnych zawodowo poniżej 25 roku życia pozostaje bez pracy). Sytuacja ta jest w znacznej mierze spowodowana nadmierną ochroną zatrudnienia, na którą składają się m.in. wysokie płace minimalne czy relatywnie krótki tygodniowy czas pracy. Te instytucjonalne czynniki przyczyniające się do sztywności rynku pracy we Francji nie zostały uwzględnione w konstruowaniu wskaźnika elastyczności rynku pracy. Zasięg związków zawodowych we Francji jest najniższy spośród wszystkich analizowanych krajów (rys. 4). Złożyło się na to kilka czynników. Poza zmianami w strukturze zatrudnienia (występującymi również w innych krajach), główną przyczyną takiego stanu jest ideologiczne „rozbiecie” i otwarta rywalizacja między związkami. Jednocześnie jednak ponad 90% wszystkich pracowników w tym kraju jest objętych umowami zbiorowymi, co stanowi jeden z najwyższych wskaźników w Europie. Umowy te zawierane są przede wszystkim na poziomie przedsiębiorstwa, ale powszechnie uważa się, że do ustaleń poczynionych w trakcie negocjacji zarówno pracodawcy, jak i pracownicy przywiązują mniej wagi niż na przykład w Niemczech czy Szwecji [Towalski, 2001, s. 72]. Uwzględnienie tych wszystkich

aspektów powoduje, że ocena elastyczności rynku pracy we Francji jest bardziej skomplikowana.

Rynki pracy we Włoszech oraz w Hiszpanii mogą dostarczyć bardzo interesującego materiału badawczego odnośnie do elastyczności. Jak wiadomo, obydwa rynki „słyną” z bardzo wysokich stóp bezrobocia wśród młodzieży, a także wysokiego poziomu protekcjonizmu zatrudnienia. Jednakże Hiszpania w latach 90. osiągając rekordowe poziomy stopy bezrobocia (nawet ponad 20%), w przeciwieństwie do Włoch, przeszła wiele dość skutecznych reform instytucjonalnych. Hiszpański rynek pracy sprzed 1984 roku bardzo przypominał niedoskonałości rynku pracy, wciąż obecne we Włoszech. Zatrudnienie mogło mieć tylko charakter pracy na czas nieokreślony, możliwości zwolnienia pracownika były silnie ograniczone i łączyły się z hojnymi odprawami. Podobnie jak we Włoszech, istniało prawo do swobodnego skarżenia pracodawcy, a jeśli sąd uznał pracodawcę winnym, wiązało się to oczywiście z wypłaceniem przez pracodawcę stosownej rekompensaty. Zwolnienia grupowe – niestety nieodłącznie związane z procesami restrukturyzacji gospodarki, tak konieczne dla podniesienia efektywności ekonomicznej w Hiszpanii po okresie wstąpienia do UE – wymagały uzgodnień zarówno z ministerstwem pracy, jak i z przedstawicielami związków zawodowych. W efekcie zwyczajowo prowadziło to do znacznej podwyżki należnych zwalnianym pracownikom świadczeń, wydłużenia procesów restrukturyzacji i podniesienia kosztów tych przekształceń. Brak elastyczności hiszpańskiego rynku pracy wiązał się także z „rozдутym” systemem zasiłków oraz szeroką implementacją tzw. paktów społecznych niosących ze sobą kolejne gwarancje praw pracowniczych i tym samym kolejne obciążenia dla pracodawców. W okresie od połowy lat 80. do wczesnych lat 90. stopa kompensacji potrafiła osiągać poziom nawet 80%. Rozwój form zatrudniania na czas określony, który nastąpił po roku 1984, miał na celu zwiększenie elastyczności oraz kreację miejsc pracy. Ta forma zatrudnienia sukcesywnie zwiększała swoje znaczenie (od 15,8% udziału w całym zatrudnieniu w 1987 roku aż do 34% w 1992 roku). Do efektów tego etapu reformy można zaliczyć w sensie pozytywnym zwiększenie rotacyjności zasobu zatrudnienia. Jednocześnie trzeba wspomnieć o swoistym dualizmie – segmentacji hiszpańskiego rynku pracy, który pojawił się w konsekwencji tychże przeobrażeń. Zjawisko owego dualizmu obejmowało powstanie dwóch segmentów: jednego – bardzo elastycznego, w którym znajdowali się pracownicy zatrudnieni w ramach kontraktów „terminowych” i drugiego – skrajnie usztywnionego, który „mieścił w sobie” pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony. Do innych skutków tej części reformy zalicza się obniżoną wydajność pracy, zwiększenie siły insiderów i podwyższenie płac na początku lat 90. (zob. [Dolado, Jimeno, 1995]).

Dalsze stadia reformy hiszpańskiego rynku pracy obejmowały [Jimeno, 2002]:

- w 1994 roku liberalizowanie zasad zwalniania pracownika, a także próbę naprawy rozwarstwienia rynku pracy na wspomniane wcześniej dwa segmenty poprzez nałożenie pewnych ograniczeń na zatrudnianie pracowników w ramach kontraktów „terminowych”;

- w 1997 roku zawarcie uzgodnień pomiędzy organizacjami pracodawców a związkami zawodowymi, które pozwalały na redukcję kosztów zwalniania pracowników;
- w 2001 roku zawarto nowe porozumienia na szczeblu pracodawcy – związkowcy, które umożliwiły szerszy dostęp poszczególnych grup zawodowych do umów o pracę stałą.

Miarę sukcesu reformy w Hiszpanii może na pewno stanowić istotna redukcja stopy bezrobocia z pułapu 20% w latach 90. do 10,24% w końcu roku 2004.

W konfrontacji ze zmianami, które dokonały się w Hiszpanii, włoski rynek pracy mimo rozlicznych planów zwiększania jego elastyczności pozostaje dość obstrukcyjny w tym względzie. Do tej pory, mimo zatwierdzenia w 2002 roku przez włoski rząd i senat tzw. *Disegno di Legge Delegga n. 848* – dokumentu opisującego obszerne reformy rynku pracy, nadal wiele umieszczonych tam zapisów pozostaje martwymi (np. postulaty odnośnie do dywersyfikacji form zatrudniania pracowników, łączenia zasiłków ze specjalnymi systemami szkolenia i z organizowaniem tzw. przyuczenia do zawodu, weryfikacji przestarzałych sposobów rekrutacji na stanowiska w administracji państwowej czy zmniejszenia biurokracji i zwiększenia efektywności inspekcji pracy). Ponadto koszty przyjmowania do pracy i zwalniania pozostają relatywnie wysokie, podobnie jak pozapłacowe koszty pracy.

Dania, Finlandia, Belgia oraz Polska otrzymały najniższe wartości wskaźnika elastyczności rynku pracy w naszej taksonomii. W dwóch pierwszych krajach najważniejszą rolę w stosunkach przemysłowych odgrywają związki zawodowe, zaś poziom uzwiązkowienia jest tam najwyższy w Europie. Umowy zbiorowe, które obejmują swoim zasięgiem około 90% pracowników, negocjowane są głównie na poziomie ogólnokrajowym i branżowym. Udział obciążeń podatkowych w całkowitych kosztach pracy jest także jednym z najwyższych w UE. Wartości powyższych czynników instytucjonalnych znacznie powyżej średniej w UE ma także Belgia.

Szttywność rynku pracy w trzech pierwszych wymienionych krajach potwierdzają także badania zawarte w opracowaniu [*EMU and labour market flexibility*, 2003]. Wskaźnik elastyczności rynku pracy został tam stworzony na podstawie następujących siedmiu zmiennych instytucjonalnych rozważanych przez [Blancharda i Wolfersa, 2000]: stopa kompensacji, okres otrzymywania zasiłku, wydatki na aktywną politykę na rynku pracy, EPL, klin podatkowy, zasięg umów zbiorowych oraz zasięg związków zawodowych. Bardzo podobne rezultaty elastyczności rynku pracy w Europie zostały otrzymane przez [Dicksa i Papadavida, 2002].

Najniższa wartość wskaźnika elastyczności rynku pracy w naszym badaniu w 2003 roku przypadła Polsce. Wynik ten nie powinien dziwić, zważywszy na fakt, że Polska ma najwyższą stopę bezrobocia wśród państw UE. Wyniki taksonomii dla Polski dostarczają materiału wyjściowego do porównań elastyczności między nowymi krajami Unii (w szczególności dla Czech, Węgier i Słowacji). Niestety, ograniczona dostępność danych (brak ich ciągłości) uniemożliwia

obliczenie wartości wskaźnika syntetycznego dla tych krajów (poza Polską). Dlatego też prezentowane poniżej porównanie ogranicza się do wybiórczej analizy zmiennych instytucjonalnych.

Zgodnie z danymi Eurostatu, obciążenia podatkowe w Polsce są jednymi z najwyższych w Europie i w 2003 r. stanowiły 41,6% całkowitych kosztów pracy, co jest istotnym czynnikiem hamującym zatrudnienie i tworzenie nowych miejsc pracy. Podobnie wysokie obciążenia podatkowe występują w trzech innych nowych krajach UE o zbliżonej do Polski sytuacji społeczno-gospodarczej. W 2003 r. stanowiły one odpowiednio w Czechach – 42%, na Węgrzech – 41% i w Słowacji – 40,3% całkowitych kosztów pracy w tych krajach. Mimo iż po 1995 r. nastąpił w Polsce znaczny spadek wartości stopy kompensacji (z 36,7% w 1995 r. do 23,7% w 1999 r.), dla grupy bezrobotnych z niskimi kwalifikacjami zasiłek dla bezrobotnych jest w dalszym ciągu stosunkowo wysoki, co nie motywuje ich do aktywnego poszukiwania pracy [Kwiatkowski, Socha, Sztanderska, 2001, s. 33 i 54].

Rynek pracy w Polsce cechuje się relatywnie niskim poziomem elastyczności zatrudnienia. Telepraca nie jest szeroko rozpowszechniona i brak jest odpowiednich regulacji implementujących tę formę pracy. Zasięg zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy jest dość niski w porównaniu z innymi krajami UE. Zgodnie z danymi Eurostatu, zatrudnienie *part-time* obejmowało w 2002 r. 10,7% ogółu pracowników w Polsce, podczas gdy przeciętny poziom w 15 krajach „starej” UE wynosił 18,2%. Ta nowa forma pracy jest jednak znacznie bardziej rozpowszechniona w Polsce niż w innych nowych krajach Unii. W 2002 r. zasięg zatrudnienia *part-time* wynosił odpowiednio: w Czechach – 4,8%, na Węgrzech – 3,6% i w Słowacji – 1,9% ogółu zatrudnienia w tych krajach. Analizując poziom zatrudnienia na czas określony (*temporary employment*), sytuacja wygląda znacznie lepiej – 15,5% w Polsce w porównaniu z 13,1% w „starej” Unii. W trzech innych nowych krajach UE *temporary employment* jest mniej rozpowszechnione (8,3% Czechy, 7,4% Węgry, 4,8% Słowacja w 2002 r.). Jednak jak już zaznaczono wcześniej wpływ zatrudnienia na czas określony na elastyczność rynku pracy nie jest do końca jednoznaczny.

Mając na uwadze zasięg związków zawodowych, trudno jest dokonywać porównań między procentowym udziałem pracowników należących do związków zawodowych w 15 krajach „starej” Unii a poziomem „uzwiązkowienia” w nowych krajach członkowskich. System stosunków przemysłowych w Polsce, Czechach, Słowacji i na Węgrzech dopiero się kształtuje, a same związki zawodowe mają trochę inny charakter. Pracownicy w tych krajach organizują się w związki w zakładach pracy, zaś w państwach „starej” Unii występują na ogół tzw. („*external*” unions) – zewnętrzne związki zawodowe działające poza zakładem pracy i zajmujące się negocjacjami umów zbiorowych z organizacjami pracodawców na poziomie ogólnokrajowym i branżowym.

Wartości zmiennych instytucjonalnych we wspomnianych trzech nowych krajach UE oraz w Polsce są zbliżone lub nawet gorsze, tj. mają silniejszy negatywny wpływ na instytucjonalną elastyczność rynku pracy. Pomimo to stopa bezrobocia w tych krajach jest znacznie niższa niż w Polsce. W 2003 r.

wynosiła ona 16,6% w Słowacji, 7,6% w Czechach i 5,9% na Węgrzech w porównaniu z 19,1% w Polsce. Można więc zauważyć, że brak elastyczności rynku pracy nie jest jedynym czynnikiem, który wyjaśnia relatywnie wysoką stopę bezrobocia. Ponadto dokonano tutaj analizy tylko wybranych zmiennych instytucjonalnych wpływających na elastyczność rynku pracy. Mając na uwadze obliczone wartości taksonomicznego wskaźnika elastyczności dla 15 „starych” krajów UE i Polski, należy być również ostrożnym w ocenie tych rezultatów, pamiętając o oczywistej ułomności tej miary elastyczności (tylko cztery cechy, krótki okres porównań).

Podsumowanie

Analiza przeprowadzona w opracowaniu prowadzi do następujących wniosków:

1. Zgodnie z rezultatami estymacji zaprezentowanymi w drugiej części opracowania w większości krajów w Europie nie ma istotnej zależności między płacami realnymi a wydajnością pracy.
2. Elastyczność płac w odniesieniu do wydajności pracy jest jednak bardzo zróżnicowana zarówno biorąc pod uwagę analizowane kraje, jak i sam okres badania. Sytuacja ta odnosi się nie tylko do wysoce rozwiniętych krajów UE, ale również do Czech, Węgier i Polski. Przypuszczać więc można, że istotny wpływ na takie zróżnicowanie mogą mieć czynniki instytucjonalne rynku pracy.
3. Metoda taksonomii użyta w czwartej części opracowania pozwoliła na konstruowanie wskaźnika elastyczności rynku pracy, który jest praktycznym narzędziem służącym do porównywania elastyczności pracy w kontekście czynników instytucjonalnych. W przedstawionej taksonomii wskaźnik elastyczności rynku pracy opiera się na następujących czterech zmiennych instytucjonalnych: zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zasięg związków zawodowych, klin podatkowy i stopa kompensacji.
4. Wyniki taksonomii potwierdziły powszechną opinię o Wielkiej Brytanii i Irlandii jako krajach o wysokiej elastyczności rynku pracy. Wielka Brytania ma jedno z najniższych w Europie obciążenia podatkowe i jednocześnie bardzo niską stopę kompensacji. Kraj ten charakteryzuje się stosunkowo wysokim poziomem elastyczności zatrudnienia, a system stosunków przemysłowych sprzyja elastyczności rynku pracy. Pewnym zaskoczeniem była wysoka pozycja Francji w tym rankingu, zważywszy na znaczny wzrost bezrobocia w ostatnich latach. Interesującym przykładem są Włochy i Hiszpania, które uplasowały się w środku rankingu elastyczności rynku pracy. W przeciwieństwie jednak do Włoch, hiszpański rynek pracy przeszedł szereg dość skutecznych reform instytucjonalnych. Najniższym wskaźnikiem elastyczności rynku pracy charakteryzują się Dania, Finlandia, Belgia oraz Polska. Sztywność rynku pracy w trzech pierwszych krajach potwierdzają również badania [Blancharda i Wolfersa, 2000] oraz [Dicksa i Papadavida, 2002].

5. Jak wiadomo, badanie bezpośrednich związków między bezrobociem a elastycznością rynku pracy było przedmiotem wielu empirycznych opracowań (m.in. [Svejnar, 2002]; [Jimeno, 2002], [Blanchard oraz Wolfersa, 2000]). Jednakże trudno nawet w obliczu tak bogatego dorobku w sposób jednoznaczny określić tę zależność. Niniejsze badanie nie stanowi próby rozstrzygnięcia tej niezwykle złożonej kwestii, dostarcza natomiast poparcia dla hipotezy o zróżnicowaniu elastyczności głównie europejskich rynków pracy i wskazuje, że przyczynę tego zróżnicowania można upatrywać w odmiennościach instytucjonalnego otoczenia owych rynków. Częściowe wnioski z analizy zachęcają do intuicyjnych sformułowań odnośnie związków między bezrobociem a elastycznością (im większa elastyczność, tym niższe bezrobocie) – mogłyby na to wskazywać wyniki regresji, obliczeń syntetycznego wskaźnika elastyczności oraz doświadczenia wybranych krajów. Jednak stanowcze wnioskowanie w tym względzie byłoby nadużyciem, nie tylko z punktu widzenia niniejszego badania, ale także biorąc pod uwagę wielowątkowość (a przynajmniej dualizm) dorobku teoretycznego w zakresie elastyczności rynku pracy, jak i liczne dostępne wyniki badań empirycznych innych autorów.

Bibliografia

- Adnett N., [1996], *European Labour Markets and Policy*, London-New York.
- Barrell R., Genre V., [1999], *Labour Market Reforms in the UK, Denmark, New Zealand and the Netherlands*.
- Bellman L., Moller J., [1993], *Institutional influences on interindustry wage differentials*, Institute for Employment Research.
- Bishop K., [2004], *Working time patterns in the UK, France, Denmark and Sweden*, Labour Market Division, Office for National Statistics.
- Blanchard O.J., Wolfers J., [2000], *The role of socks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence*, „Economic Journal”, 110.
- Blau F.D., Kahn L.M., [1996], *International differences in male wage inequality: Institutions versus market forces*, „Journal of Political Economy”, 104.
- Calmfors L., Driffill J., [1988], *Centralization of wage bargaining*, „Economic Policy”, 2.
- Carley M., [2002], *Industrial relations in the EU Members States and Candidate Countries*, European Industrial Observatory.
- Demekas D., [1995], *Labour Market Institutions and Flexibility in Italy*, „Labour”, 1.
- EMU and labour market flexibility*, [2003], HM Treasury, London.
- Dicks M., Papadavid P., [2002], *The Causes of Unemployment*, Lehman Brothers Structural Economics Research Paper, 5.
- Dolado J.J., Garcia-Serano, Jimeno J.F., [2002], *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain*, „The Economic Journal”, 112.
- Dolado J.J., Jimeno J.F., [1995], *Why is Spanish unemployment so high?*, Centre for Economic Policy Research, Discussion Paper, 5.
- Finn D., [2001], *Modernisation or Workfare? New Labours Work-Based Welfare State*, Competition & Change, 5.
- Gajewski P., Gawrońska-Nowak B., [2003], *Employment and wage flexibility under integration. OECD countries study, 1970-2002*, [in:] J.Y Lee, P. Ruffini (ed.), *Regional Cooperation and Economic Integration – European and East Asian Experience*, Inha University, Incheon.

- Hartog J., Teulings C., [1997], *Corporatism or Competition?*, Cambridge University Press.
- Jimeno J.F., [2002], *A gradualist approach at labour market reforms: Employment policies in Spain (1976-2001)*, Beyond Transition – Development, Perspectives and Dilemmas Conference, CASE Foundation, Warsaw, 12-23 April.
- Kwiatkowski E., Socha M.W., Sztanderska U., [2001], *Labour Market Flexibility and Employment Security*, Employment Paper, 28.
- McOrmond T., [2004], *Changes in Working trends over the past decade*, National Statistics feature, 112.
- Monastiriotes V., [2003], *A panel of regional indicators of labour market flexibility: the UK, 1979-1998*, Royal Holloway, University of London: Discussion Papers in Economics 03/1.
- Nickell S., [1998], *Unemployment: Questions and some answers*, „Economic Journal”, 108.
- Nickell S., [2001], *Fundamental changes in the UK labour market*, Oxford Bulletin of Economics and Statistics, 63.
- OECD, [2002], *Employment Outlook*, July (Paris).
- Solow R.M., [1998], *What is Labour Market Flexibility? What is it Good for?*, Proceedings of the British Academy, No 97.
- Soskice D., [1990], *Wage determination: the changing role of institutions in advanced industrialized countries*, Oxford Review of Economic Policy, 6.
- Strahl D., [1990], *Metody programowania rozwoju społeczno-gospodarczego*, PWE, Warszawa.
- Svejnar J., [2002], *Wystąpienie na konferencji „W ślad za transformacją – perspektywy i dylematy rozwoju”*, Falenty koło Warszawy, kwiecień.
- Towalski R., [2001], *Konflikty przemysłowe w Europie Zachodniej a konflikt przemysłowy w Polsce*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa.
- Traxler F., [1996], *Globalisation, collective bargaining and performance*, University of Vienna.
- Unemployment and labour market institutions: Why reforms pay off*, [2003], World Economic Outlook.

LABOR MARKET FLEXIBILITY AND INSTITUTIONS IN EUROPEAN COUNTRIES

Summary

Labor market inflexibility has long been seen as an important factor with a negative influence on European labor markets. The article aims to present factors determining the flexibility of labor markets in OECD countries, with a special focus on “old” EU member states. The analysis covers both a traditional approach to labor market flexibility based on the relationship between real wages and productivity and an approach covering the institutional aspect of labor market flexibility.

The first part of the study examines the growth of flexibility in real wages in relation to labor productivity. The authors make use of data applying to 22 OECD countries. Because economic integration took place in stages, the comparison of wage flexibility was made for two periods, 1970-1986 and 1987-2002. In the next part of the study, with the use of a composite labor market flexibility indicator – based on Strahl’s taxonomy – the authors present the diversification of labor market flexibility in EU countries. The eventual flexibility indicator is based on the following four institutional variables: part-time employment, trade union influence, tax system and compensation. The choice of variables for the labor market flexibility indicator was largely determined by limited access to data. Definitive annual figures for the variables

in question were only available for the 1998-2003 period for 16 EU countries (EU-15 plus Poland).

The study reveals that there is no significant relationship between real wages and labor productivity in most countries in Europe. However, wage flexibility in relation to labor productivity varies considerably from one country to another depending on the analyzed period. This applies to not only highly developed EU countries, but also the Czech Republic, Hungary and Poland. The results of the taxonomy confirm the widespread opinion that Great Britain has the highest labor market flexibility indicator. Denmark, Finland, Belgium and Poland, on the other hand, were classified into a group of countries with the lowest flexibility. Labor market inflexibility in Denmark, Finland and Belgium is additionally confirmed by research conducted by Blanchard and Wolfers (2000) and Dicks and Papadavid (2002).