

Wynagrodzenia w okresie spowolnienia gospodarczego

AGNIESZKA FURMAŃSKA-MARUSZAK

Zakład Polityki Społecznej, Instytut Socjologii, Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu

Celem artykułu była analiza zmian w wynagrodzeniach w kontekście spowolnienia gospodarczego. Przedstawiono dynamikę przeciętnych wynagrodzeń w krajach UE i w Polsce na tle danych dotyczących PKB i liczby pracujących. Zaprezentowano wyniki wybranych badań dotyczących sposobów redukcji kosztów pracy przez przedsiębiorstwa w wybranych krajach UE przejawiające się głównie w zwolnieniach i ograniczaniu czasu pracy. Przedsiębiorcy byli mniej skłonni do redukcji płac w obawie przed spadkiem morale załogi. W warunkach spowolnienia gospodarczego najbardziej eksponowana była kosztowa i motywacyjna funkcję wynagrodzeń.

Słowa kluczowe: wynagrodzenia, funkcje płac, spowolnienie gospodarcze, zatrudnienie, produktywność pracy.

Wprowadzenie

Wynagrodzenie za świadczoną na rzecz przedsiębiorstwa pracę odzwierciedla wspólną płaszczyznę interesów pracodawcy i pracownika. Jest świadectwem tego, że doszło do nawiązania umowy, w wyniku której świadczona jest praca w zamian za określoną płacę. Sposób świadczenia tej pracy i jej efekty mogą być stymulowane poprzez odpowiednie kształtowanie poziomu i składników płac. Otrzymywane przez pracownika wynagrodzenie przekłada się na jego status w danej społeczności i na relacje z jej członkami. Płaca odgrywa znaczącą rolę zarówno na poziomie przedsiębiorstwa, jak i całej gospodarki, stanowiąc z jednej strony dochód dla pracownika, a z drugiej – koszt dla pracodawcy.

Spowolnienie gospodarcze może powodować zmiany w poziomie i strukturze wynagrodzeń, a także zmiany w zatrudnieniu. Może także oddziaływać na realizowane przez wynagrodzenia funkcje i sposób ich postrzegania przez przedsiębiorców i zatrudnionych.

Celem artykułu była analiza zmian w wynagrodzeniach w następstwie spowolnienia gospodarczego na świecie, w Unii Europejskiej i w Polsce, ze szczególnym uwzględnieniem ich funkcji dochodowej, kosztowej i motywacyjnej. Artykuł został podzielony na trzy części. W części pierwszej zaprezentowano zmiany wynagrodzenia realnego. Część druga poświęcona została analizie reakcji przedsiębiorstw w krajach Unii Europejskiej (w tym w Polsce) na spowolnienie gospodarcze. Szczególny akcent położono na analizę strategii redukcji kosztów pracy. W części trzeciej zawarto prognozy dotyczące trendów w zatrudnieniu, płacach i produktywności pracy w kolejnych latach po kryzysie.

Artykuł powstał w oparciu o analizę literatury przedmiotu oraz wyników badań wynagrodzeń w czasie spowolnienia gospodarczego przeprowadzonych m. in. przez Międzynarodową Organizację Pracy czy Komisję Europejską.

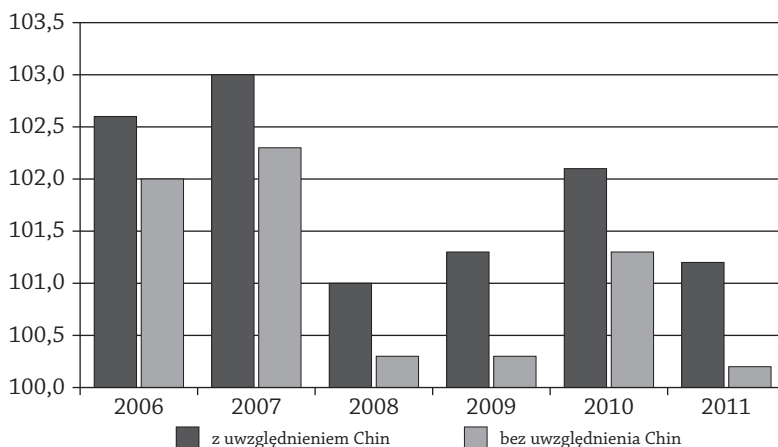
Dynamika płac realnych w gospodarce światowej, Unii Europejskiej i w Polsce

Burzliwe zmiany w otoczeniu gospodarczym zachodzące w ostatnich latach były w dużej mierze pokłosiem kryzysu ekonomicznego. Po okresie prosperity w latach 2003–2007 gospodarka światowa zwolniła w 2008 roku, odnotowując spadek PKB o 0,6% w 2009 roku przede wszystkim w wyniku osłabienia handlu międzynarodowego i inwestycji zagranicznych w następstwie kryzysu finansowego. Polityka interwencyjna doprowadziła do znacznego ożywienia gospodarki światowej (PKB w 2010 roku wzrosło aż o 4,8%) (ILO, 2010). Poprawa koniunktury była silniejsza niż się spodziewano. Jednak kryzys zadłużenia i zastosowane w jego wyniku środki oszczędnościowe spowodowały w kolejnych latach (2011–2012) spowolnienie wzrostu gospodarczego, szczególnie w Europie. Konsekwencje kryzysu w światowej gospodarce rozłożone były nierównomiernie. Kraje rozwijające się i rynki wschodzące uniknęły silnej recesji i udało się im utrzymać wyższe niż w krajach rozwiniętych tempo wzrostu gospodarczego począwszy od 2000 roku (ILO, 2013).

Spowolnieniu gospodarczemu towarzyszył spadek tempa wzrostu wynagrodzeń praktycznie na całym świecie. Według raportu Międzynarodowej Organizacji Pracy tempo wzrostu przeciętnych płac realnych w latach 2008–2009 zmniejszyło się o ponad połowę w porównaniu z wcześniejszymi latami. Bezpośrednie konsekwencje kryzysu ekonomicznego były zatem odczuwalne w słabnącej sile nabywczej otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń i związanego z tym pogorszenia dobrobytu zatrudnionych i ich rodzin. Jeszcze boleśniej odczuwali skutki spowolnienia gospodarczego ci, którzy utracili pracę (ILO, 2010). Jak wynika

z danych Międzynarodowej Organizacji Pracy wzrost wynagrodzeń nieco przyspieszył w 2010 roku, ale jego tempo było znacznie mniejsze od tempa wzrostu gospodarczego sprzed kryzysu. Z uwagi na to, że Chiny są dużym i szybko rozwijającym się krajem realne przeciętne wynagrodzenie rosło tam znacznie szybciej niż w innych rejonach świata podwyższając globalny tempo wzrostu płac (ILO 2013).

Wykres 1. Dynamika płac realnych na świecie w latach 2006–2011*
(rok poprzedni=100)



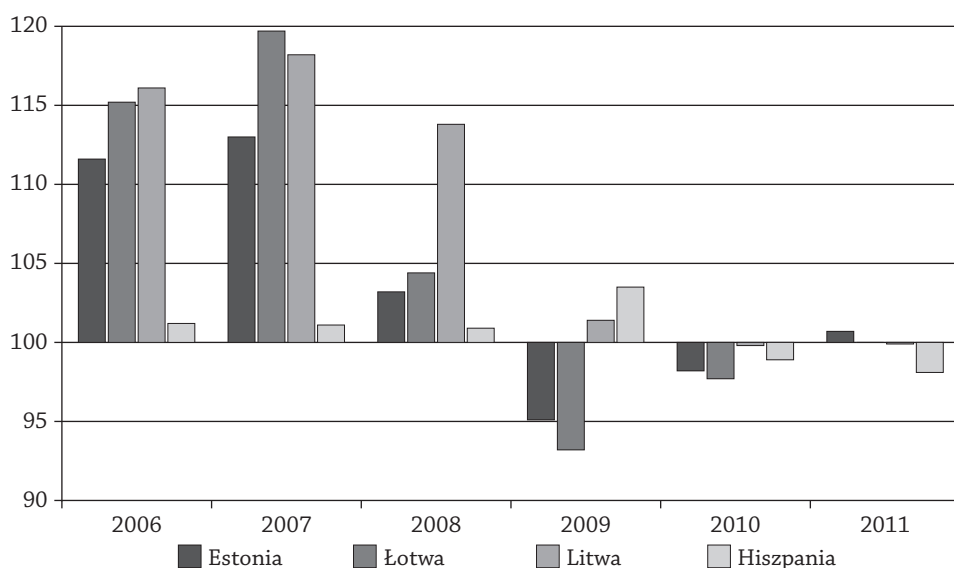
* Dynamika płac realnych na świecie jest liczona jako średnia ważona wzrostu (rok do roku) przeciętnych realnych wynagrodzeń miesięcznych w 124 krajach, co odpowiada 94,3% wszystkich zatrudnionych na świecie.

Źródło: ILO (2013).

Analizując dynamikę wynagrodzenia realnego w krajach Unii Europejskiej na szczególną uwagę zasługują kraje bałtyckie (Litwa, Łotwa i Estonia), w których obserwowano w latach 2006–2011 największe zróżnicowanie tempa wzrostu płac realnych. Zahamowanie tempa wzrostu i spadek wynagrodzeń realnych w tych gospodarkach w latach 2009–2010 w zestawieniu z wcześniejszym niezwykle dynamicznym wzrostem świadczy o silnej reakcji na kryzys ekonomiczny. Spadkowi płac realnych towarzyszyły spadki nominalnego wynagrodzenia i znaczący wzrost stopy bezrobocia. Do grupy krajów, w których nastąpiło znaczne pogorszenie sytuacji na rynku pracy w kontekście spowolnienia gospodarczego należy Hiszpania. Stopa bezrobocia w Hiszpanii w latach 2006–2011 wzrosła o ponad 13 punktów procentowych (Eurostat, 2013). W tym okresie po niewielkim wzroście płac realnych doszło do ich nieznacznego obniżenia (lata 2010–2011). Nie odnotowano przy tym spadków przeciętnego nominalnego wynagrodzenia brutto. Niewielki wzrost płac realnych w 2009 roku może mieć związek ze zwolnieniami,

które w pierwszej kolejności dotyczyły pracowników najniżej opłacanych. Warto zaznaczyć, że Hiszpania w przeciwieństwie do krajów bałtyckich nie należy do grupy krajów, które odnotowały największe spadki realnego PKB w bezpośrednim następstwie kryzysu (w roku 2009) (O'Farrell, 2010). Chociaż w latach 2006–2011 zarówno w krajach bałtyckich, jak i w Hiszpanii doszło do znacznego pogorszenia się sytuacji na rynku pracy, to wynagrodzenia realne charakteryzowały się na tych dwóch obszarach inną dynamiką.

Wykres 2. Dynamika płac realnych w krajach bałtyckich i w Hiszpanii w latach 2006–2011 (rok poprzedni=100)



Źródło: ILO (2012).

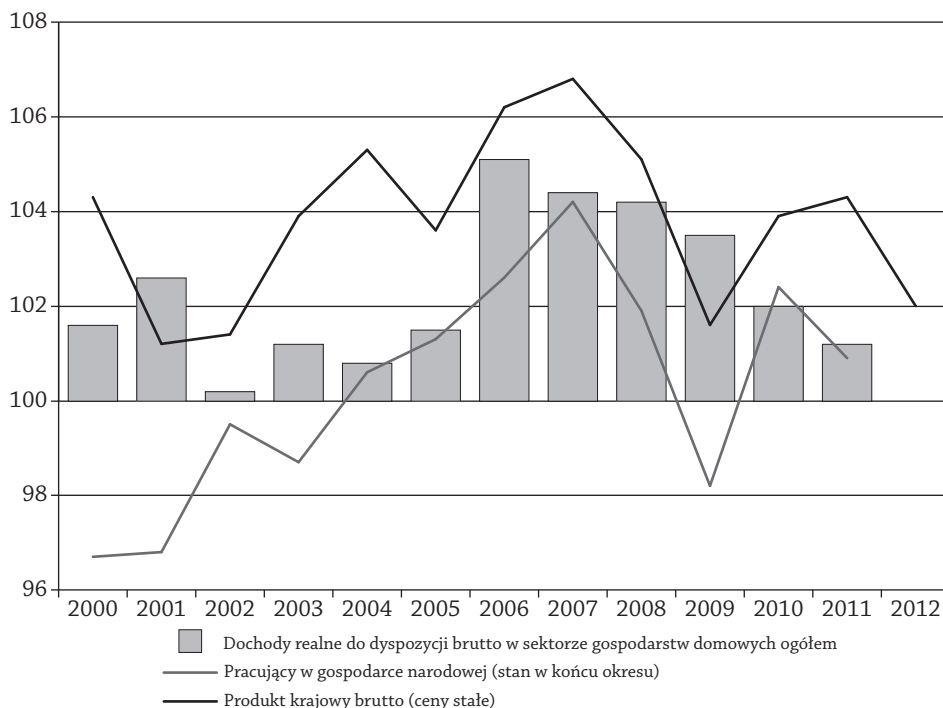
Poza nielicznymi wyjątkami (kraje bałtyckie, Rumunia, Bułgaria) w krajach Unii Europejskiej dynamika płac realnych w okresie bezpośrednio poprzedzającym kryzys (2006–2008) była umiarkowana. Spadki odnotowały jedynie Belgia i Niemcy.

Warto pamiętać, że kryzys gospodarczy był poprzedzony wzrostem inflacji, który skłaniał pracowników i związki zawodowe do negocjowania wyższych płac nominalnych. Skutki tych negocjacji były widoczne na rynku pracy z pewnym opóźnieniem i nałożyły się na czas spowolnienia gospodarczego (O'Farrell, 2010). Dobrym przykładem są tu Niemcy, gdzie po długim okresie spowolnienia wzrostu płac (a nawet spadków płac realnych) spowodowanym chęcią obniżenia kosztów pracy i stymulowania konkurencyjności międzynarodowej, w roku 2010 nastąpiła znaczna poprawa sytuacji w sferze wynagrodzeń (wzrost płac realnych).

W większości krajów UE w latach 2009–2011 można było zauważyć spowolnienie tempa wzrostu bądź spadki wynagrodzenia realnego, ale nie zawsze występowały one w takim samym tempie i nie zawsze w bezpośrednim następstwie kryzysu gospodarczego. Reakcje wynagrodzeń na spowolnienie gospodarcze były zróżnicowane w poszczególnych krajach UE. Jedyną prawidłowość, jaką zaobserwowano, polega na tym, że kraje, które doświadczyły największych spadków realnego PKB w następstwie kryzysu, doświadczyły także największych spadków wynagrodzeń (O'Farrell, 2010).

Spowolnienie gospodarcze obserwowane w Polsce w dużej mierze odzwierciedla tendencje światowe. W 2009 roku zaobserwowano znaczne obniżenie tempa wzrostu PKB, jednak w przeciwieństwie do dynamiki światowego PKB i dynamiki PKB w najbardziej rozwiniętych gospodarko państwach świata (G7) w Polsce spadku PKB nie było. Ożywiona po 2009 roku gospodarka osiągnęła tempo wzrostu PKB na poziomie 4,3% w 2011 roku. Najnowsze dane GUS wskazują jednak, że rok 2012 był pod względem wzrostu PKB znacznie słabszy (jedynie 2%).

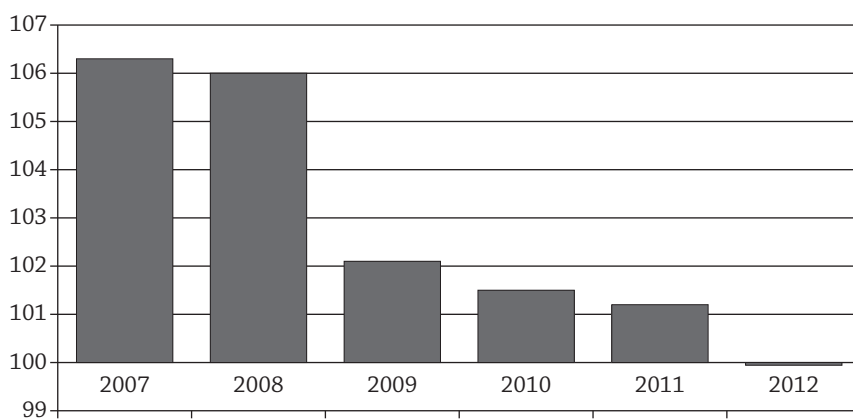
Wykres 3. Dynamika realna produktu krajowego brutto, dochodów i liczby pracujących w Polsce w latach 2001–2012 (rok poprzedni=100)



Źródło: GUS (2012) .

Okresom spowolnienia gospodarczego w Polsce towarzyszyły spadki zatrudnienia. Po okresie dynamicznego wzrostu zatrudnienia w latach 2004–2007 przyrost liczby pracujących w gospodarce nieco zwolnił (2008 rok), aby w 2009 roku spaść o niecałe 2%. Od 2007 roku zauważalne jest także systematyczne zmniejszenie tempa wzrostu dochodów realnych brutto do dyspozycji gospodarstw domowych. Tendencje te potwierdzają dane dotyczące realnego wzrostu przeciętnego wynagrodzenia w Polsce. Po znaczącym spowolnieniu tempa wzrostu płac realnych w 2009 roku obserwowane było dalsze wyhamowanie, a w 2012 roku odnotowano niewielki spadek wynagrodzenia realnego w Polsce.

Wykres 4. Realny wzrost przeciętnego wynagrodzenia w Polsce w latach 2007–2012 (rok poprzedni=100)



Źródło: GUS (2013).

Podsumowując ten wątek analizy o charakterze makroekonomicznym warto zwrócić uwagę na fakt, iż poziomu i dynamiki płac nie można interpretować w oderwaniu od produktywności pracy. Niskie płace w ujęciu względnym (w odniesieniu do produktywności pracy) mogą być czynnikiem sprzyjającym budowaniu przewagi konkurencyjnej. Stymulują one wzrost eksportu i rozwój inwestycji (np. strategia niskiego wzrostu płac w Niemczech). Z drugiej strony płace, stanowiąc dochód pracowników, determinują poziom konsumpcji gospodarstw domowych, co przy spadku wynagrodzeń może przyczynić się do spadku popytu globalnego. Ma to miejsce wtedy, gdy spadek płac obniża krajową konsumpcję w większym stopniu niż stymuluje eksport i inwestycje. Wpływa to negatywnie na rozwój gospodarczy danego kraju. Pożądanym byłoby zatem wzrost płac, idący w ślad za wzrostem wydajności pracy (ILO, 2010).

Płace a kryzys gospodarczy z perspektywy przedsiębiorstw. Strategie obniżania kosztów pracy stosowane w wybranych krajach Unii Europejskiej

Płace odgrywają bardzo ważną rolę w gospodarce z jednej strony wpływając na możliwości nabywania dóbr i usług przez konsumentów, a z drugiej – stanowiąc koszt dla przedsiębiorstw. Związany ze spowolnieniem gospodarczym spadek popytu na produkty i usługi przedsiębiorstw, a także ograniczone możliwości w dostępie do kredytów spowodowały konieczność wdrażania przez firmy różnych strategii ograniczania kosztów, w tym – kosztów pracy.

Koszt pracy stanowi ogół wydatków (o charakterze płacowym i pozapłacowym), jakie ponosi przedsiębiorca w związku z zatrudnieniem pracowników. Wydatki te mają służyć pozyskaniu, utrzymaniu, przekwalifikowaniu i doskonaleniu zatrudnionych pracowników (GUS, 2009). Przyjmijmy, że opłacając pracę przedsiębiorca wykorzystuje zasady racjonalnego gospodarowania, zmierzając albo do osiągnięcia jak najlepszych efektów przy danym poziomie kosztów pracy lub do obniżenia kosztów pracy przy zachowaniu tego samego poziomu wyników. W warunkach dekonunktury racjonalizacja kosztów pracy nabiera szczególnego znaczenia. Pracodawca może wpływać na poziom i strukturę ponoszonych w związku z zatrudnieniem kosztów w sposób ograniczony. Niektóre składniki kosztów pracy są przedsiębiorstwu narzucane odgórnie i wynikają z ogólnie obowiązujących uregulowań prawnych (np. składki na ustawowe zabezpieczenie społeczne czy koszty zapewnienia bezpiecznych i higienicznych warunków pracy) (Borkowska, 2012). Inaczej jest z płacowymi elementami kosztu zatrudnienia. Te elementy pracodawca może kształtować samodzielnie lub w porozumieniu ze związkami zawodowymi.

Poziom i struktura wynagrodzeń zależy od wielu czynników o charakterze wewnętrznym (strategia, struktura i kultura organizacji) oraz zewnętrznym (otoczenie prawne, kulturowe, polityczne, społeczne i ekonomiczne). Duże znaczenie mają kompetencje pracowników, ich oczekiwania i wyznawany przez nich system wartości. Nie bez znaczenia jest także ocena pracy zarówno w kontekście oceny jej trudności, jak i efektów. Dużą rolę odgrywa również rynek, możliwości finansowe przedsiębiorstw, a także uregulowania dotyczące płacy minimalnej czy zbiorowych stosunków pracy (Borkowska, 2007).

Najbardziej radykalnym sposobem ograniczania kosztów pracy jest redukcja zatrudnienia. Nie musi ona oznaczać tylko zwalniania stałego personelu, ale może sprowadzać się do ograniczenia zatrudnienia pracowników zatrudnionych terminowo (na czas określony) lub do skracania czasu pracy. Badania przedsiębiorstw w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 2008–2009 (Fabiani i inni, 2010)

pokazują, iż zmiany w zatrudnieniu były sposobem najchętniej wykorzystywanym przez przedsiębiorstwa¹. W odpowiedzi na kryzys firmy najczęściej redukowały liczbę pracowników zatrudnionych terminowo (24,3% badanych firm). Była to strategia najbardziej popularna w Hiszpanii ze względu na duży udział pracowników zatrudnionych w tych formach. Najrzadziej wykorzystywały ją firmy estońskie z uwagi na małą popularność tej formy elastycznego zatrudnienia. Firmy w Estonii znacznie częściej dokonywały redukcji stałego zatrudnienia. Na zwolnienia pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony w następstwie kryzysu zdecydowało się 16,9% badanych przedsiębiorstw. Najrzadziej stosowane były działania w sferze skracania czasu pracy (13,6% badanych firm). Redukcja liczby przepracowanych godzin najbardziej popularna była w Austrii z uwagi na wprowadzone w tym kraju programy pracy skróconej (tzw. Kurzarbeit).

Tabela 1. Strategie redukcji kosztów stosowane przez badane firmy w wybranych krajach UE (w %)

Wyszczególnienie	Płaca zasadnicza	Wynagrodzenie zmienne	Stale zatrudnienie	Zatrudnienie terminowe	Godziny pracy	Koszty niezwiązane z zatrudnieniem
Austria	0,3	12,2	12,2	11,1	36,2	28,0
Belgia	0,9	3,1	16,8	29,6	24,9	24,6
Czechy	0,0	10,4	27,9	16,4	5,3	40,1
Estonia	14,3	25,1	24,2	3,7	9,3	23,5
Hiszpania	1,0	5,5	23,2	41,6	5,9	22,8
Francja	0,1	9,9	17,1	33,9	12,4	26,2
Włochy	1,3	8,9	16,6	21,1	18,4	33,7
Holandia	1,4	5,0	8,1	40,5	6,2	38,8
Polska	1,9	15,9	16,7	9,1	7,6	48,7
Ogółem	1,2	9,8	16,9	24,3	13,6	33,9
Słaby szok popytowy	0,8	9,5	13,2	21,6	11,6	42,5
Silny szok popytowy/ słaby szok kredytowy	1,6	11,9	17,5	29,8	16,1	22,6
Silny szok popytowy/ silny szok kredytowy	2,4	7,0	31,2	24,0	14,6	20,8

Źródło: Fabiani i inni (2010).

¹ Badanie zostało przeprowadzone w 12 krajach UE i obejmowało 11 918 przedsiębiorstw w latach 2007–2008. W połowie 2009 roku zostało powtórzone w 9 krajach UE (wyniki w tabeli 1).

Stając przed koniecznością ograniczenia kosztów pracy, firmy bardzo rzadko decydowały się na redukcję wynagrodzeń (1,2% badanych firm, w tym aż 14% firm z Estonii). Ograniczenia w wynagrodzeniach najczęściej sprowadzały się do redukcji elementów zmiennych (np. wynagrodzenie za nadgodziny) często niegwarantowanych układami zbiorowymi czy innymi umowami (np. premie czy świadczenia dodatkowe). Strategię redukcji wynagrodzeń ruchomych najczęściej stosowały firmy w Estonii (25,1%) i w Polsce (15,9%).

Aby uzyskać możliwie jak najniższe koszty działalności przedsiębiorstwa mogły się także zdecydować na inne działania np. wstrzymanie rekrutacji, wzrost cen, obniżenie marż czy redukcję innych kosztów działalności przedsiębiorstwa niezwiązanych z zatrudnieniem (Eurofund, 2012). Najczęściej redukcję innych niż koszty pracy kosztów działalności przedsiębiorstwa stosowały firmy w Polsce (51%), a najrzadziej – w Estonii i Hiszpanii (78%). Ta strategia była najczęściej stosowana wśród przedsiębiorstw, które wpływ szoku popytowego na swoją działalność oceniły jako słaby². Może to świadczyć o tym, iż pierwszym krokiem w następstwie spowolnienia gospodarczego jest obniżanie kosztów niezwiązanych z zatrudnieniem (Fabiani i inni, 2010).

To, na ile głęboko spowolnienie gospodarcze doprowadzi do spadku zatrudnienia i/lub wynagrodzeń zależy od wielu czynników, między innymi – od stopnia ochrony zatrudnienia, siły związków zawodowych, sektora gospodarczego i grupy zawodowej i związanej z nimi podatności na szoki popytowe. Wspomniane badania potwierdzają ogólnie znane tendencje. W sytuacji wyższego stopnia ochrony zatrudnienia proces dostosowawczy zachodził przede wszystkim poprzez zmiany w liczbie i czasie pracy osób zatrudnionych terminowo. Podobne dostosowania skłonne były wdrażać firmy o silnej pozycji związków zawodowych. W tych firmach panowała ogólna niechęć do zmian w wynagrodzeniach (zarówno podstawowych, jak i ruchomych). Oczywiście w sytuacji silnego szoku popytowego niektóre firmy były zmuszone dokonać redukcji także w zatrudnieniu stałym (Eurofund, 2012; Fabiani i inni, 2010).

Niechęć pracodawców do redukcji wynagrodzenia (szczególnie zasadniczego) wynika także z obawy przed obniżeniem jego motywującej roli nie tylko w kwestii efektywności, ale także w kwestii utrzymania dobrych pracowników i stabilizacji załogi, a także przyciągania w przyszłości dobrych kandydatów do pracy. Na te obawy wskazują wyniki badań przedsiębiorstw europejskich przeprowadzone w latach 2007–2008. (Babecký i inni, 2010). Zdaniem pracodawców obniżenie

² „Szok popytowy” rozumiany w badaniu jako jest nagłe zdarzenie, które tymczasowo zwiększa lub zmniejsza popyt na towary lub usługi (Eurofund, 2012).

wynagrodzeń nie tylko obniża morale pracowników, ale także wpływa negatywnie na sposób postrzegania firmy na rynku (Eurofund, 2012).

Do podobnych wniosków prowadzi analiza wyników badań przedsiębiorstw w Polsce w latach 2009–2010 (Pocztowski, 2011)³. Zaledwie w 4% badanych firm dokonano redukcji wynagrodzeń. Wynika z tego, że wskutek spowolnienia gospodarczego nie nastąpiła znacząca obniżka płac. Biorąc pod uwagę firmy, które na skutek spowolnienia gospodarczego wprowadziły zmiany w systemie wynagradzania i analizując te zmiany w odniesieniu do poszczególnych składników wynagrodzenia całkowitego w 2009 roku można zauważyć, że strategia obniżania wynagrodzenia zasadniczego była najrzadziej stosowana – zdecydowało się na nią jedynie 10% firm. W 2010 roku nastąpił wzrost odsetka firm podejmujących działania polegające na „zamrożeniu” i obniżaniu wynagrodzenia (odpowiednio 58% i 17% firm). Zmniejszył się z kolei odsetek firm wprowadzających ograniczenia w systemie premiowania, zmiany w systemie nagradzania czy ograniczenia świadczeń dodatkowych.

Tabela 2. Wpływ spowolnienia gospodarczego na wynagrodzenia w badanych przedsiębiorstwach w Polsce w latach 2009–2010 (w%)*

Wyszczególnienie	2009	2010
„zamrożenie” wynagrodzenia zasadniczego	50	58
obniżka wynagrodzenia zasadniczego	10	17
ograniczenia w systemie premiowania	45	33
zmiany w systemie nagradzania	40	13
ograniczanie dodatkowych świadczeń	35	17
inne	5	0

* odsetek firm, które potwierdziły w badaniu wprowadzenie zmian w systemie wynagradzania.

Źródło: Pocztowski (2011).

W odpowiedzi na spowolnienie gospodarcze najbardziej popularna była strategia „zamrażania” wynagrodzenia zasadniczego, a w dalszej kolejności – ograniczenia w systemie premiowania. Firmy zaczęły poszukiwać nowych strategii wynagrodzeń, które pomogłyby im sprostać wymogom dynamicznie zmieniającego się otoczenia. Zarówno w 2009, jak i w 2010 roku za priorytet zmian wprowadzanych w systemach wynagrodzeń uznano zmniejszenie kosztów wynagrodzeń. Na drugim miejscu pracodawcy wskazali zwiększenie lub utrzymanie motywacyjnej roli płac.

³ W 2009 roku w badaniu uczestniczyło 45 przedsiębiorstw działających w Polsce, a w 2010 roku – 71 przedsiębiorstw (Pocztowski, 2011).

Biorąc pod uwagę planowane zmiany w zakresie wynagrodzeń w stosunku do kolejnego roku, to w latach 2009–2010 widać wzrost zainteresowania wprowadzaniem zmian w odniesieniu do wynagrodzenia zasadniczego. Zmiany w systemie premiowania były nadal bardzo popularne ze względu na dużą elastyczność tego systemu (choć udział firm planujących te zmiany zmalał w stosunku do 2009 roku). Małe zainteresowanie wprowadzaniem zmian w sposobach przyznawania nagród może wynikać ze stosunkowo niewielkiej puli środków przeznaczanej na nagrody. Podobnie, zmiany w obrębie świadczeń dodatkowych nie były działaniem priorytetowym dla firm w nadchodzącym roku. Spadek zainteresowania ograniczeniem dodatkowych świadczeń był już widoczny w 2010 roku. Wynikać to może z faktu małego udziału tych świadczeń w wynagrodzeniach całkowitych, a także z faktu, iż ten składnik wynagrodzenia służy w dużej mierze stabilizowaniu załogi i utrzymaniu w firmie pracowników kluczowych. Stąd ostrożność pracodawców przy redukcji świadczeń dodatkowych wydaje się uzasadniona (Pocztowski, 2011).

Płace, zatrudnienie i produktywność pracy – prognozy

Analiza strategii redukcji kosztów stosowanych przez przedsiębiorstwa w Unii Europejskiej w bezpośrednim następstwie kryzysu koresponduje z ogólnie obserwowanymi w Europie trendami w zatrudnieniu i bezrobociu. Spowolnienie gospodarcze spowodowało pogorszenie sytuacji na europejskich rynkach pracy. W latach 2008–2010 średnia stopa bezrobocia dla krajów UE27 i krajów strefy euro dynamicznie rosła. W roku 2010 można było obserwować wyhamowanie wzrostu i lekki spadek stopy bezrobocia, ale już w 2012 i na początku 2013 odnotowano ponowny wzrost. W lutym 2013 roku stopa bezrobocia dla krajów UE27 wyniosła 10,9%, a dla krajów strefy euro – 12% (Eurostat, 2013). Prognozy Komisji Europejskiej przewidują wzrost stopy bezrobocia w 2013 roku i względną jej stabilizację w roku 2014 (European Commission, 2013).

Tabela 3. Prognozy stopy bezrobocia w UE27 i w strefie euro na lata 2012–2014 (w %)

Wyszczególnienie	2012	2013	2014
strefa euro	11,4	12,2	12,1
UE27	10,5	11,1	11,0

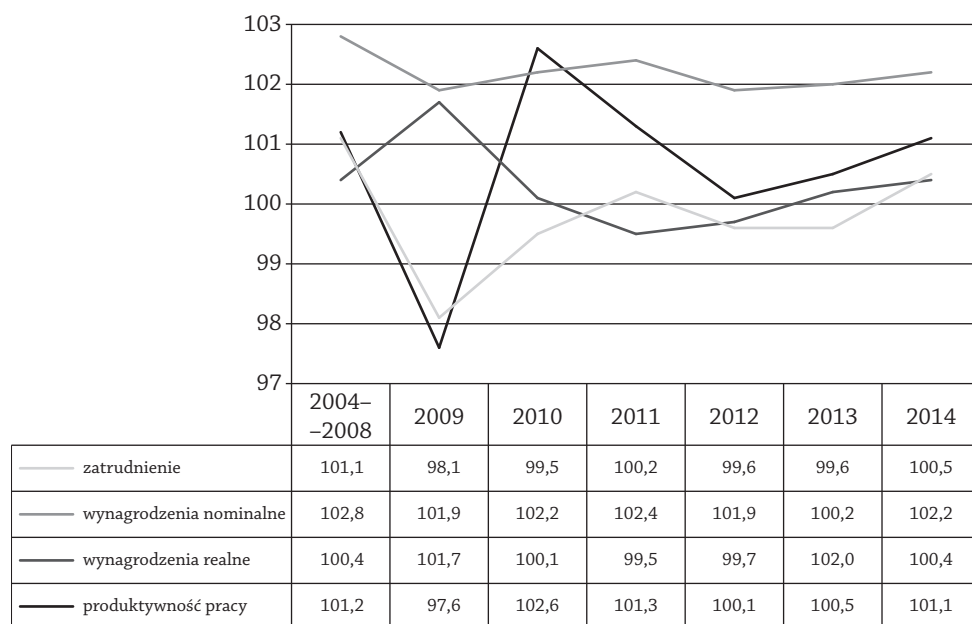
Źródło: European Commission (2013).

Pierwsza reakcja przedsiębiorców na kryzys w Europie przełożyła się w głównej mierze na zmiany w zatrudnieniu i w czasie pracy. Potwierdzają to zarówno

przytoczone w artykule wyniki badań firm, jak i dane Międzynarodowej Organizacji pracy i Komisji Europejskiej. Spadki zatrudnienia obserwowane są od 2009 roku (z niewielką poprawą sytuacji w roku 2011, w którym odnotowano wzrost o 0,2%).

Zmiany w zatrudnieniu nie pozostają bez wpływu na płace. Może tu wystąpić efekt czysto statystyczny związany z tym, że w czasie spowolnienia gospodarczego w pierwszej kolejności zwalniani są pracownicy najmniej wydajni i najniżej opłacani. Można się zatem spodziewać, że po zwolnieniu tych pracowników przeciętna płaca wzrośnie (choć nie było faktycznych podwyżek). Takie tendencje zauważalne były np. w Hiszpanii i przejawiały się we wzroście wynagrodzenia przeciętnego w bezpośredniej reakcji na kryzys i spadki w zatrudnieniu. Analizując średnią dla krajów UE spadkowi zatrudnienia i produktywności pracy w 2009 roku towarzyszyło spowolnienie wzrostu płac nominalnych i podwyższenie tempa wzrostu płac realnych, które uległo obniżeniu w 2010 roku.

Wykres 5. Płace, zatrudnienie i produktywność pracy w Unii Europejskiej w latach 2004–2014 (rok poprzedni=100)



Źródło: European Commission (2013).

Spadek produktywności pracy w bezpośrednim następstwie kryzysu może wynikać z tego, że przedsiębiorstwa na skutek zmniejszenia się popytu na swoje produkty mają nadwyżkę zdolności produkcyjnych. Co prawda wskutek kryzysu

nastąpiła redukcja zatrudnienia i/lub czasu pracy, ale w pierwszej kolejności dotyczy ona najmniej produktywnych pracowników i najmniej produktywnych godzin. Jeżeli płaca uzależniona jest od efektów pracy, może to doprowadzić do jej obniżenia. Ponadto, wysokie bezrobocie w gospodarce wzmacnia pozycję pracodawców, którzy mogą obniżyć płace nominalne albo przynajmniej obniżyć tempo ich wzrostu (O'Farrell, 2010). Według danych Komisji Europejskiej tempo wzrostu wynagrodzeń nominalnych w Europie uległo obniżeniu w latach 2009 i 2012. Uwzględniając inflację wyraźnie widać, iż od 2010 roku nastąpiło wyhamowanie wzrostu płac realnych, a w latach 2011–2012 doszło do spadków realnych wynagrodzeń. Prognozy Komisji Europejskiej na lata 2013 i 2014 nie przewidują dalszego zmniejszenia siły nabywczej. Wzrost wynagrodzenia nominalnego będzie powolny i w 2014 roku osiągnie 2,2%. Do 2013 roku utrzyma się jednak tendencja spadkowa w zatrudnieniu.

Podsumowanie

Sytuacja gospodarcza istotnie determinuje poziom i strukturę wynagrodzeń w przedsiębiorstwach. Wpływa także na realizowane przez nie funkcje. W następstwie spowolnienia gospodarczego nastąpił spadek siły nabywczej otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń, co bezpośrednio wypłynęło na pogorszenie się dobrobytu osób zatrudnionych. Dużo silniej konsekwencje kryzysu odczuły osoby, które utraciły pracę. Kryzys najbardziej dotknął kraje rozwinięte, w tym kraje Unii Europejskiej.

W ocenie reakcji płac realnych na spowolnienie gospodarcze w 27 krajach Unii Europejskiej trudno o wyraźne prawidłowości. Spadki wynagrodzeń najbardziej dotknęły kraje, w których wystąpiły największe spadki realnego PKB. Obniżenie siły nabywczej wynagrodzeń rodzi zagrożenia dla spadku popytu globalnego, chyba że spadek popytu krajowego zostanie zrekompensowany przez wzrost inwestycji i eksportu stymulowany niższymi kosztami pracy.

Patrząc z perspektywy mikroekonomicznej, w warunkach spowolnienia gospodarczego przedsiębiorcy najbardziej akcentowali kosztową funkcję wynagrodzeń. W następstwie kryzysu przedsiębiorstwa w krajach UE dokonywały obniżenia kosztów pracy najczęściej poprzez redukcję zatrudnienia, dużo rzadziej i stosunkowo niechętnie – poprzez redukcję wynagrodzeń, obawiając się między innymi spadku motywacji zatrudnionych.

Skutki spowolnienia gospodarczego w Europie są nadal odczuwalne i prognozuje się, że będą jeszcze odczuwalne w kolejnych latach w postaci spadków w zatrudnieniu i bardzo powolnego przyrostu płac nominalnych i realnych. Wzrost

płac, który nie przewyższa swym tempem wzrostu produktywności pracy, jest pożądany ze względu na możliwość stymulowania popytu globalnego, a także ze względu na morale pracowników. Poparty efektami wzrost wynagrodzeń nie będzie stał w sprzeczności z interesami przedsiębiorstwa, które będzie w stanie maksymalizować zwrot z poniesionych nakładów na pracę i walczyć o przewagę konkurencyjną na rynku. Aby ją zdobyć konieczne jest także nastawienie na działania innowacyjne oraz wysoką jakość.

Bibliografia

- Babecký, J., Du Caju, P., Kosma, T., Lawless, M., Messina, J. and Róóm, T. (2010), *Downward nominal and real wage rigidity: Survey evidence from European Firms*, "Scandinavian Journal of Economics", No. 4.
- Borkowska, S. (2012), *Skuteczne strategie wynagrodzeń. Tworzenie i zastosowanie*, Wolters Kluwer business, Warszawa.
- Borkowska, S. (2007), *Wynagradzanie*, w: H. Król, A. Ludwiczynski (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi. Tworzenie kapitału ludzkiego organizacji*, PWN, Warszawa.
- Eurofund (2012), *Wages and working conditions in the crisis*, <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1203015s/tn1203015s.htm>
- European Commission (2013), *European Economic Forecast*, Winter 2013, "European Economy", No. 1.
- Eurostat (2013), *Unemployment statistics*, http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Unemployment_statistics [04.04.2013]
- Fabiani, S., Lamo, A., Messina, J., and Róóm, T. (2010), *Firm adjustment during times of crisis*, 7th ECB/CEPR Labour Market Workshop, *Unemployment developments after the crisis*, European Central Bank, Frankfurt am Main <http://www.ecb.int/events/conferences/shared/pdf/labourmarket/messinafinal.pdf?0423b-776673f751065d0db7429ebdb14> [10.04.2013].
- GUS (2009), *Koszty pracy w gospodarce narodowej w 2008 roku*, Warszawa.
- GUS (2012), *Produkt krajowy brutto w 2012 r. Szacunek wstępny*, http://www.stat.gov.pl/gus/5840_12449_PLK_HTML.htm [10.04.2013]
- GUS (2013), *Komunikaty i obwieszczenia prezesa GUS w latach 2008–2013* http://www.stat.gov.pl/gus/komunikaty_PLK_HTML.htm
- ILO (2010), *Global wage report 2010/11: Wage policies in times of crisis*, International Labour Office, Geneva.
- ILO (2012), *Global wage database 2012*, <http://www.ilo.org/travail/info/db/lang--en/index.htm> [04.04.2013]
- ILO (2013), *Global Wage Report 2012/13: Wages and equitable growth*, International Labour Office, Geneva.
- O'Farrell, R. (2010), *Wages in the crisis*, European Trade Union Institute, Brussels.

Pocztowski, A. (red.) (2011), *Systemy wynagrodzeń w okresie spowolnienia gospodarczego*, Wyd. C.H. Beck, Warszawa.

Torres, R. (2011), *Wages and the Global Crisis: Evidence and Policy Issues*, ILO, Brussels.

Summary

Wages During Economic Downturn

The aim of the paper is to analyze the changes in wages in the context of economic downturn. The dynamics of average wage in the EU and Poland as well as the data on changes in GDP and the number of employees have been presented. The results of the research carried out in selected EU countries revealed the strategies of reducing labor costs implemented by the companies. Their reaction to the crisis was primarily related to reductions in employment and working hours. Companies were not willing to reduce wages because of fear that it would have a negative impact on employees' morale. The analysis revealed that in the wake of the economic slowdown most businesses treat wages on the one hand – as costs and on the other as an important incentive for employees.

Keywords: wages, wage functions, economic downturn, employment, labor productivity.

Резюме

Вознаграждения в период замедления экономики

Целью статьи был анализ изменений вознаграждений в контексте замедления экономики. В ней представлена динамика средних вознаграждений в странах ЕС и в Польше на фоне данных, касающихся ВВП и числа работающих. Показаны результаты выбранных исследований, касающихся способов сокращения затрат на оплату труда в выбранных странах ЕС, проявляющихся главным образом в увольнениях и сокращении рабочего времени. Предприниматели в меньшей степени готовы были снижать зарплату, опасаясь падения морального духа коллектива. В условиях замедления экономики на первый план выдвигаются стоимостная и мотивационная функции вознаграждений.

Ключевые слова: вознаграждения, функции заработной платы, замедление экономики, занятость, продуктивность труда.

dr Agnieszka Furmańska-Maruszak

Doktor nauk ekonomicznych w dyscyplinie ekonomia. Adiunkt w Zakładzie Polityki Społecznej w Instytucie Socjologii Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu. Jej zainteresowania naukowo-badawcze koncentrują się wokół problematyki rynku pracy, systemu zabezpieczenia społecznego, nieformalnej opieki nad seniorami, kosztów pracy, a także zarządzania zasobami ludzkimi ze szczególnym uwzględnieniem systemów motywowania i wynagrodzeń. Stypendystka Fundacji Dekaban-Liddle dla młodych badaczy naukowych na Uniwersytecie w Glasgow.