

Elastyczność wynagrodzeń i  
zatrudnienia w Polsce na tle krajów UE  
Wyniki ankiety  
„Badanie elastyczności płac i cen”

Paweł Strzelecki

Narodowy Bank Polski, Instytut Ekonomiczny

Szkoła Główna Handlowa, Instytut Statystyki i Demografii

# Plan prezentacji

- Motywacja badania
- Elastyczność wynagrodzeń – metody badawcze
- Ankieta „Badanie elastyczności płac i cen”
- Problemy badawcze:
  - 1) Nominalna i realna sztywność wynagrodzeń
  - 2) Alternatywne sposoby obniżania kosztów pracy
  - 3) Elastyczność płac nowych pracowników
  - 4) Dostosowania do szoków – płace czy zatrudnienie
  - 5) Wzrost cen a wzrost płac
  - 6) Wpływ kodeksu pracy i porozumień zbiorowych na sztywność wynagrodzeń
- Podsumowanie

# Motywacja i cel badania

- **Przystąpienie Polski do strefy wspólnej waluty uwydatni rolę rynku pracy w absorpcji szoków asymetrycznych.**
- **Elastyczność wynagrodzeń i sposób reakcji przedsiębiorstw będzie kluczowym czynnikiem dostosowań.**
- **Relatywnie wiele analiz makroekonomicznych elastyczności na podstawie reakcji płac i zatrudnienia na szoki w przeszłości**
- **Przyczyny braku elastyczności objaśniane głównie za pomocą mierników zmiennych instytucjonalnych**
- **Niedostatek analiz opartych na badaniach ankietowych samych przedsiębiorstw**
- **Zrozumienie mechanizmów podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach równie ważne jak pomiar elastyczności**

# Elastyczność rynku pracy - definicje

- **Ujęcie klasyczne – wynagrodzenia powinny natychmiast dostosowywać się do zmian wydajności pracy**
- **Przyczyny sztywności w krótkim okresie:  
teoria kontraktów, implikowane kontrakty, teoria płac wydajnościowych itd..**
- **Sztywności wynagrodzeń nie są symetryczne, zwykle sztywności utożsamiane z brakiem możliwości obniżania wynagrodzeń**
- **Niewielka stabilna inflacja może „oliwić gospodarkę” poprzez możliwość zmniejszenia wynagrodzeń realnych, nawet jeśli nominalne nie są elastyczne. Możliwości takiej nie ma jeśli występują sztywności realne.**
- **Nominalna i realna elastyczność wynagrodzeń wpływa na optymalny poziom „stabilnej inflacji”**

# Elastyczność rynku pracy – charakterystyka metody

- **Zalety analizy na podstawie danych ankietowych:**
  - informacje bezpośrednio od przedsiębiorców
  - pozwalają nie tylko obserwować sztywności, ale zrozumieć ich przyczyny
  - dostarczają informacji o zróżnicowaniu reakcji różnych przedsiębiorstw.
  - dostarczają danych pozwalających na weryfikację hipotez wynikających z teorii mikroekonomicznych
- **Ograniczenia analizy na podstawie danych ankietowych:**
  - oparcie się na deklaracjach przedsiębiorców
  - brak realnego potwierdzenia zaobserwowanych mechanizmów
  - konieczność „przetłumaczenia” rezultatów na możliwe efekty w skali makro
  - rezultaty ankiety mogą zależeć od momentu cyklu koniunkturalnego

# Ankieta NBP – szczegóły

- **Ankieta realizowana przez NBP w listopadzie 2007**
- **Próba badawcza w Polsce:**
  - **ok. 1200 przedsiębiorstw we wszystkich województwach w Polsce**
  - **objęła sektor przemysłowy, budownictwo, usługi rynkowe**
  - **próba warstwowo-celowa**
  - **anonimowe kwestionariusze doręczane do firm i wysyłane pocztą zwrotną**
  - **ex post ważenie wyników, proporcje zatrudnienia odpowiadają populacji**

# Ankieta NBP - kwestionariusz

- Formularz ujednolicony w ramach projektu *Wage Dynamic Network (ECB)*.
- Ponad 40 pytań dotyczących charakterystyki przedsiębiorstwa, przeszłości, prawdopodobnych reakcji w hipotetycznych sytuacjach, opinii przedsiębiorców.
- Podobne badania przeprowadzone w 16 innych krajach EU25
- Cel badania –  
uzyskanie od przedsiębiorców informacji weryfikujących różne mikroekonomiczne teorie dotyczące reguł stanowienia płac i cen oraz prawdopodobnych reakcji na szoki makroekonomiczne

# Wyniki – sztywność wynagrodzeń (1)

- Nominalna i realna sztywność wynagrodzeń w EU

	DNWR	DRWR
Austria	0.089	0.119
Belgia	0.058	N/A
Czechy	0.295	0.113
Estonia	0.211	0.047
Hiszpania	0.021	0.544
Francja	0.026	0.096
Grecja	0.115	0.199
Węgry	0.064	0.117
Irlandia	0.079	0.087
Włochy	0.038	0.017
Holandia	0.211	N/A
Polska	0.096	0.067
Portugalia	0.151	0.083
Słowenia	0.033	0.215
Razem	0.142	0.104

**DNWR – sztywność nominalna**  
odsetek firm, które zamroziły  
płace

**DRWR – sztywność realna**  
odsetek firm, które stosują  
automatyczną indeksację płac

Babecky at al. (2008)



## Wyniki – sztywność wynagrodzeń (2)

- Elastyczność wynagrodzeń nominalnych w Polsce (% odp.)  
– pytanie o zamrożenia i cięcia wynagrodzeń nominalnych

	Podstawowe wynagrodzenia zamrożone		Podstawowe wynagrodzenia obniżone	
	tak	% pracowników	tak	% pracowników
Razem	12	83	5	65
Przemysł	14	87	5	72
Budownictwo	10	87	4	67
Energia, gaz, woda	0	0	17	19
Handel i naprawy	11	78	4	63
Finanse	18	81	2	74
Inne usługi rynkowe	11	90	6	60
do 9 zatrudnionych	12	80	6	81
10-49 zatrudnionych	10	82	3	59
50-249 zatrudnionych	14	95	6	64
ponad 250 zatrudnionych	14	61	6	37

# Wyniki – sztywność wynagrodzeń (3)

- Elastyczność wynagrodzeń realnych w Polsce (% odp.)  
– pytanie o indeksację płac

	Automatyczna, przeszłą inflacją	Automatyczna, oczekiwaną inflacją	Brak formalnej metody, przeszłą inflacją	Brak formalnej metody, oczekiwaną inflacją	Inflacja nie jest brana pod uwagę	Brak odpowiedzi
Razem	5	2	16	6	68	3
Przemysł	4	2	16	6	67	4
Budownictwo	5	0	20	6	66	2
Energia, gaz, woda	0	0	8	25	67	0
Handel i naprawy	6	1	16	5	69	3
Finanse	11	0	16	1	72	0
Inne usługi rynkowe	4	5	15	7	68	2
do 9 zatrudnionych	5	2	14	4	71	4
10-49 zatrudnionych	5	1	18	5	67	3
50-249 zatrudnionych	3	2	19	7	68	2
ponad 250 zatrudnionych	6	6	9	16	61	2

# Wyniki – sztywność wynagrodzeń (4)

- Dlaczego brak obniżek nominalnych wynagrodzeń?

	nieważne	mało ważne	ważne	bardzo ważne
Kodeks pracy / porozumienia zbiorowe	56	10	15	19
Spadek zaangażowania pracowników	14	15	45	26
Obniżenie morale pracowników	16	22	44	18
Poorszenie reputacji przedsiębiorstwa, trudniejsza rekrutacja	18	22	42	19
Odejście najlepszych pracowników	7	4	26	63
Wzrost kosztów zatrudnienia i wykszolenia nowych pracowników	13	20	41	26
Problemy z pozyskaniem nowych pracowników	10	14	46	30
Brak akceptacji pracowników niespodziewanego spadku dochodów	13	15	45	27
Porównywanie przez pracowników wynagrodzenia do wynagrodzeń w innych firmach	20	26	38	16

# Wyniki – alternatywne metody obniżania kosztów pracy

- **Odsetek firm używających innych metod niż cięcia zatrudnienia lub podstawowych wynagrodzeń**

	% odpowiedzi
Zatrudnienie na miejsce osób odchodzących dobrowolnie, innych z niższym wynagrodzeniem	21
Zatrudnienie na miejsce osób zwolnionych, innych z niższym wynagrodzeniem	13
Wykorzystanie wcześniejszych emerytur do zastąpienia starszych pracowników nowymi z niższymi wynagrodzeniami	10
Obniżenie lub eliminacja premii dodatków itp.	24
Zmniejszenie lub rezygnacja ze świadczeń niepieniężnych	16
Zmiana organizacji pracy (inny układ zmian itp.)	13
Spowolnienie lub zamrożenie awansu pracowników	13
Inne mechanizmy	6
Brak mechanizmów	54

# Wyniki – elastyczność płac nowych pracowników (1)

- **Odpowiedzi na pytania o możliwość różnicowania wynagrodzeń nowych i dotychczasowych pracowników**

	Jeśli wysokie bezrobocie to niższe płace nowych pracowników?	Jeśli brakuje pracowników to wynagrodzenia nowych pracowników wyższe niż obecnych?
TAK	15	5
NIE, ponieważ:		
a) Byłoby to postrzegane jako zachowanie nie fair i skutkowało złą reputacją firmy w otoczeniu / wśród pracowników	33	47
b) wpłynęłoby to negatywnie na wydajność nowych pracowników / dotychczasowych pracowników.	42	33
c) Jest to zabronione przez kodeks pracy lub umowy zbiorowe	7	4
d) Związki zawodowe protestowałyby przeciwko temu	0	-
d) Spowodowałoby to presje na wzrost płac obecnych pracowników	-	7
Inne powody	3	3

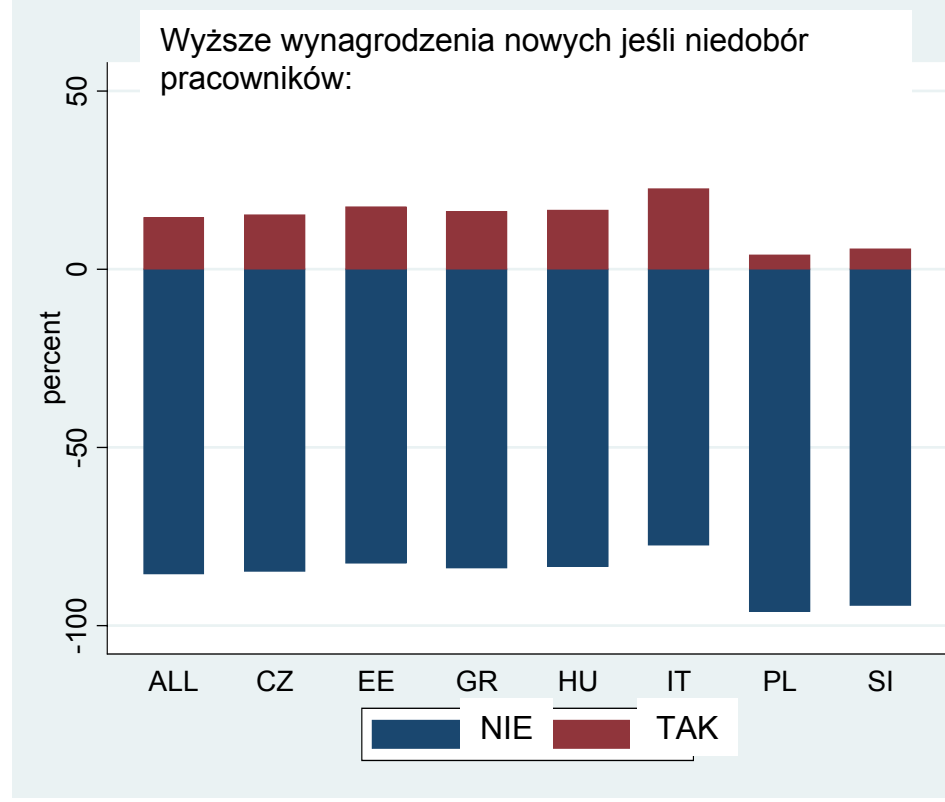
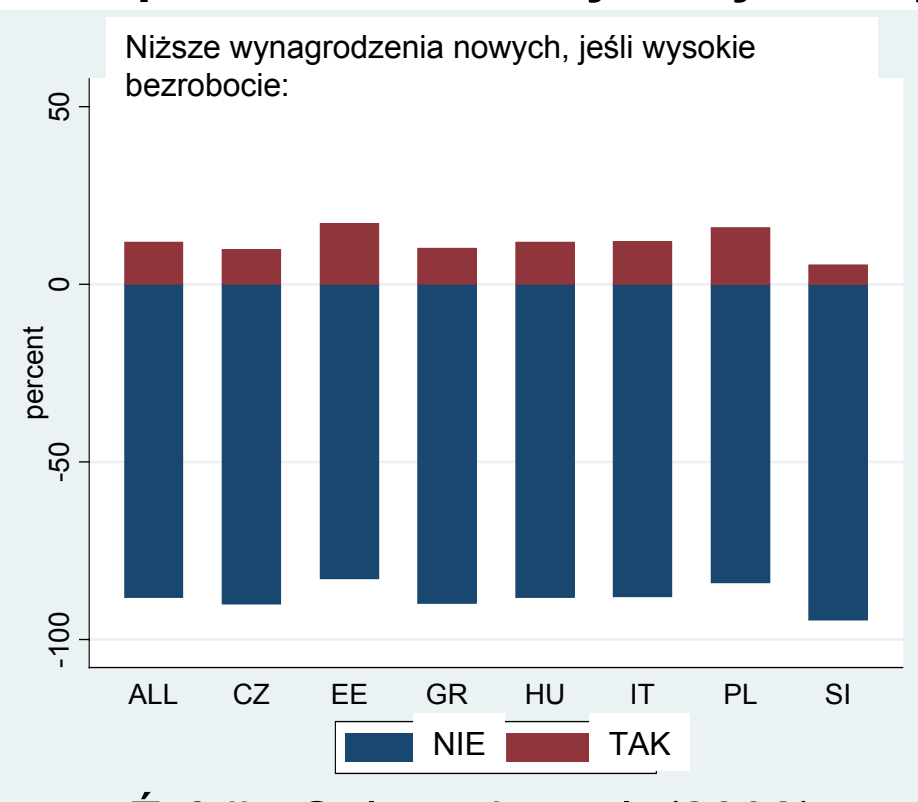
# Wyniki – elastyczność płac nowych pracowników (2)

- Czynniki wpływające na wynagrodzenia nowych pracowników (% odpowiedzi ważne i bardzo ważne):**

	Porozumienia zbiorowe	Płace pracowników wewnątrz firmy	Płace na rynku (poza firmą)	Dostępność pracowników na rynku
Razem	17	83	45	45
Przemysł	21	85	44	44
Budownictwo	14	83	55	55
Energia, gaz, woda	75	83	17	17
Handel i naprawy	8	80	45	45
Finanse	11	78	59	59
Inne usługi rynkowe	17	83	43	43
do 9 zatrudnionych	8	74	47	64
10-49 zatrudnionych	6	84	47	70
50-249 zatrudnionych	26	85	40	71
ponad 250 zatrudnionych	46	95	48	78

# Wyniki – elastyczność płac nowych pracowników (3)

- **Stosowanie różnicowania wynagrodzeń nowych i obecnych pracowników w wybranych krajach UE:**



Źródło: Galusca et al. (2008)

# Wyniki – dostosowania płac, czy zatrudnienia? (1)

- Reakcja na duży spadek popytu (% odpowiedzi):

	Nieważne	Mało ważne	Ważne	Bardzo ważne	Nie wiem
Obniżka cen	8	10	40	36	6
Redukcja marż	11	11	40	31	7
Zmniejszenie produkcji	22	12	26	29	11
Zmniejszenie kosztów	7	4	29	55	5
Sposoby obniżania kosztów					
Obniżka podstawowych wynagrodzeń	Obniżka dodatkowych składników wynagrodzeń	Zmniejszenie liczby etatowych pracowników	Zmniejszenie liczby nieetatowych pracowników	Zmniejszenie przeciętnej liczby przepracowanych godzin	Zmniejszenie kosztów nie związanych z pracą
2	15	24	7	8	45



# Wyniki – dostosowania płac, czy zatrudnienia? (2)

- Reakcja na duży wzrost kosztów działalności (% odpowiedzi):

	Nieważne	Mało ważne	Ważne	Bardzo ważne	Nie wiem
Podwyżka cen	6	8	41	40	4
Redukcja marż	15	16	42	19	8
Zmniejszenie produkcji	33	22	19	13	13
Zmniejszenie kosztów	10	6	39	40	5
Sposoby obniżania kosztów					
Obniżka podstawowych wynagrodzeń	Obniżka dodatkowych składników wynagrodzeń	Zmniejszenie liczby etatowych pracowników	Zmniejszenie liczby nieetatowych pracowników	Zmniejszenie przeciętnej liczby przepracowanych godzin	Zmniejszenie kosztów nie związanych z pracą
2	13	16	8	6	56

# Wyniki – dostosowania płac, czy zatrudnienia? (3)

- **Reakcja na niespodziewany i trwały wzrost wynagrodzeń w gospodarce (% odpowiedzi):**

	Nieważne	Mało ważne	Ważne	Bardzo ważne	Nie wiem
Podwyżka cen	8	10	42	34	7
Redukcja marż	17	20	37	15	11
Zmniejszenie produkcji	33	23	18	13	14
Zmniejszenie kosztów	12	7	34	40	7
Sposoby obniżania kosztów					
Obniżka dodatkowych składników wynagrodzeń	Zmniejszenie liczby etatowych pracowników	Zmniejszenie liczby nieetatowych pracowników	Zmniejszenie przeciętnej liczby przepracowanych godzin	Zmniejszenie kosztów nie związanych z pracą	
11	16	9	5	59	

# Wyniki - wzrost płac a wzrost cen

- **Odpowiedzi na pytanie o synchronizację wzrostu cen i wzrostu płac (% odpowiedzi):**

	Zmiany płac wyprzedzają zmiany cen	Zmiany cen wyprzedzają zmiany płac	Decyzje podejmowane są w tym samym czasie	Występuje zależność pomiędzy płacami a cenami, ale nie jest ona klarowna	Brak jest powiązań pomiędzy płacami a cenami	Brak odpowiedzi
Razem	2	5	3	32	55	4
Przemysł	0	4	3	36	52	4
Budownictwo	4	9	6	40	37	4
Energia, gaz, woda	0	8	8	17	67	0
Handel i naprawy	1	4	3	25	65	3
Finanse	0	3	0	19	77	0
Inne usługi rynkowe	3	5	3	33	52	4
do 9 zatrudnionych	2	5	3	29	57	3
10-49 zatrudnionych	1	6	4	30	55	3
50-249 zatrudnionych	2	5	3	36	52	3
ponad 250 zatrudnionych	1	1	0	36	55	7

# Wyniki

## – związki zawodowe i kodeks pracy (1)

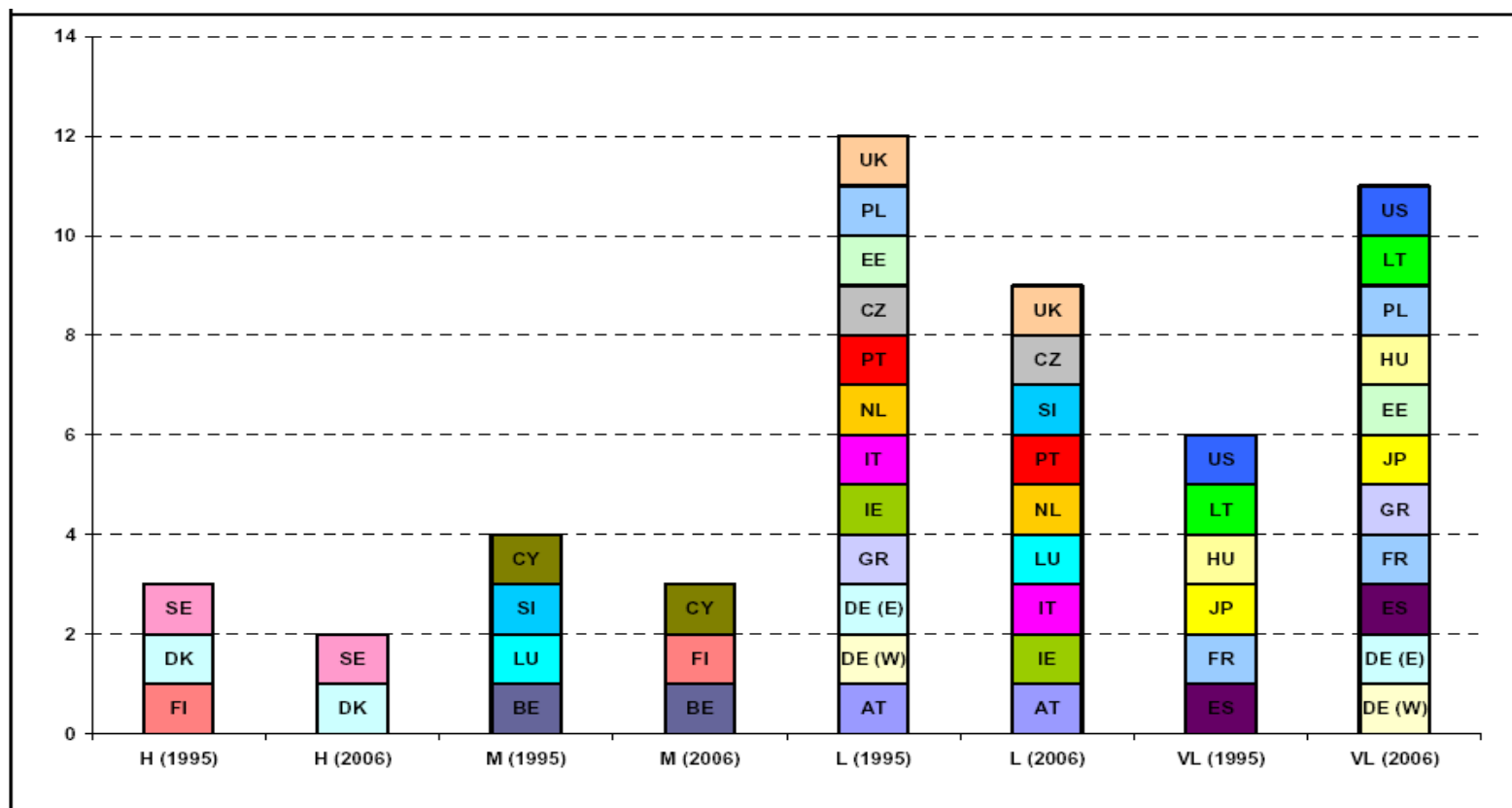
- **Firmy objęte porozumieniami zbiorowymi w ankiecie (w %):**

	Porozumienie zbiorowe na poziomie sektora	Układ zbiorowy na poziomie firmy	Odsetek pracowników objęty porozumieniem jeśli jest zawarte
Razem	4	19	55
Przemysł	5	23	68
Budownictwo	1	16	60
Energia, gaz, woda	8	75	100
Handel i naprawy	2	9	37
Finanse	8	9	80
Inne usługi rynkowe	5	20	66
do 9 zatrudnionych	1	6	23
10-49 zatrudnionych	2	9	31
50-249 zatrudnionych	7	28	77
ponad 250 zatrudnionych	10	58	93

# Wyniki

## – Związki zawodowe i kodeks pracy (2)

- Poziom „uzwiązkowienia” pracowników w krajach UE w latach 1995 i 2006

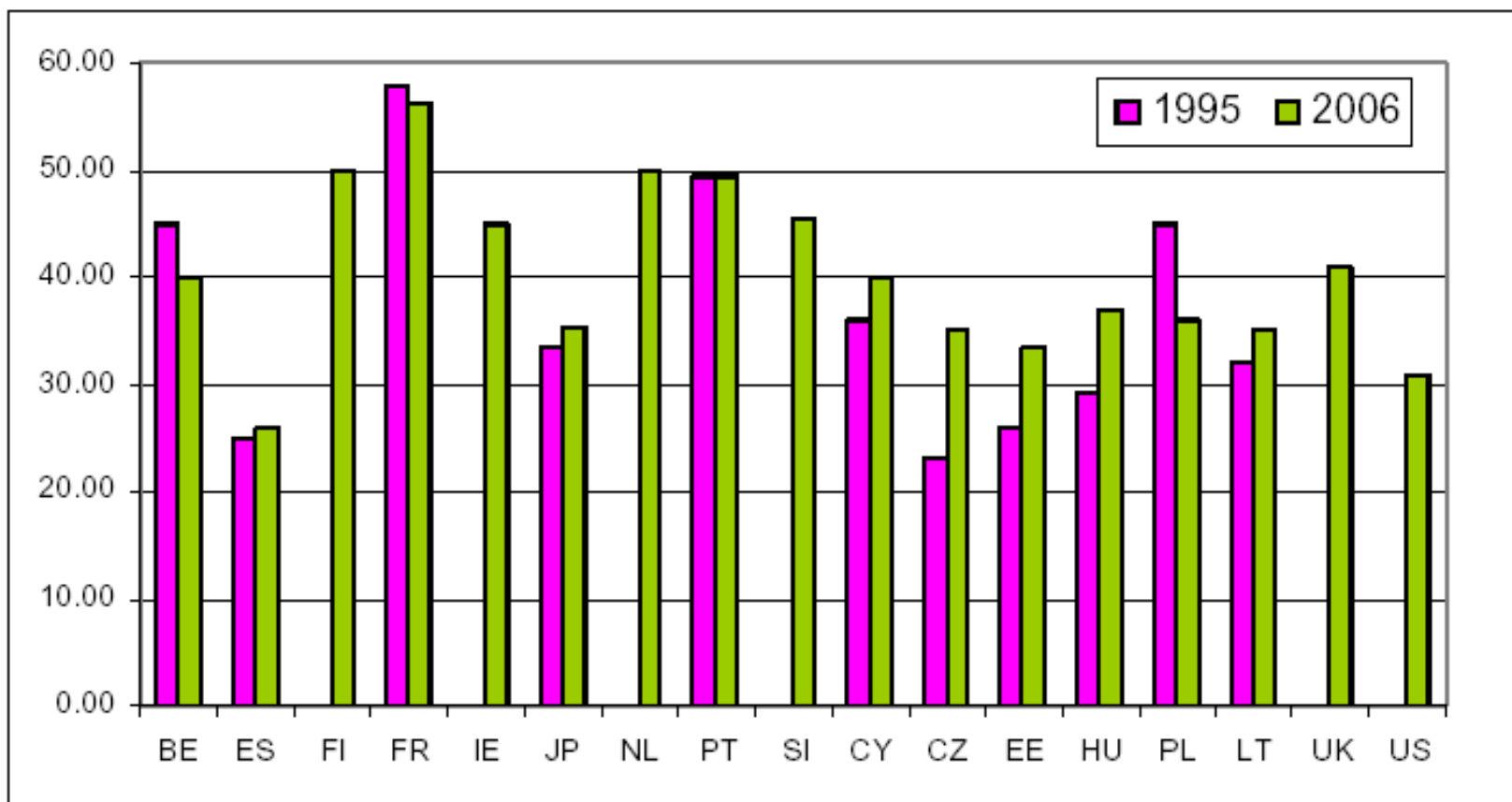


Źródło: Du Caju et al. (2008)

# Wyniki

## – związki zawodowe i kodeks pracy (3)

- **Stosunek płacy minimalnej do wynagrodzenia w gospodarce (w %):**



Źródło: Du Caju et al. (2008)

# Podsumowanie (1)

- **Nominalne wynagrodzenia nie są w PL bardzo elastyczne, ale realne wynagrodzenia ze względu na rzadko stosowaną indeksację płac są elastyczne w porównaniu z innymi krajami EU.**
- **Alternatywnym sposobem redukcji kosztów pracy jest w PL relatywnie często rekrutacja nowych pracowników za wynagrodzenie niższe niż pracujących oraz zwiększenie tempa „wymiany” pracowników. Metody te stosowane są jednak selektywnie do określonych typów pracowników.**
- **W reakcji na spadek popytu przedsiębiorstwa deklarują, że nie redukowałyby kosztów pracy w pierwszej kolejności, ale jeśli doszłoby do tego to najczęściej redukowałyby zatrudnienie, a nie wynagrodzenia.**

# Podsumowanie (2)

- **Większość przedsiębiorców nie dostrzega związków pomiędzy zmianami cen ich produktów, a zmianami wynagrodzeń w ich firmach.**
- **Związki zawodowe i regulacje rynku pracy nie odgrywają większej roli w usztywnianiu płac w większości przedsiębiorstw. Znacznie ważniejsze są sztywności wynikające z charakteru zależności pomiędzy pracodawcą a pracownikiem.**
- **Wyniki badania odzwierciedlają opinie przedsiębiorców w specyficznym momencie cyklu koniunkturalnego i stąd konieczność dalszych ankiet monitorujących ewentualne zmiany**



- Wyniki pojedynczego projektu badawczego nie determinują wyników całego Raportu na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej Walutowej. Projekty badawcze mają charakter dokumentów wspierających
- Przedstawione w raporcie wyniki będą stanowiły bowiem podsumowanie kilkudziesięciu projektów, realizowanych zarówno przez pracowników NBP, jak też ekspertów zewnętrznych, oraz dotychczasowej literatury