

Instytucje rynku pracy w Hiszpanii

Władysław Bogdan Szyber, profesor dr hab.
Wydział Nauk Ekonomicznych UW

1. Podstawy prawne i instytucjonalne

1.1. Podstawy prawne

Rynek pracy, stosunki pracy oraz politykę zatrudnienia regulują dwie grupy przepisów prawnych: Konstytucja Hiszpanii z 27 grudnia 1978 r. oraz ustawodawstwo pracy.

Konstytucja określa najbardziej ogólne zasady, które następnie konkretyzowane są w przepisach niższego rzędu. Konstytucja Hiszpanii w stosunkowo szerokim zakresie reguluje kwestie odnoszące się do rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia. Już w tytule wstępnym

Hiszpania konituuje się w postaci społecznego i demokratycznego państwa prawnego (art. 1),

uznanie znajdują związki zawodowe pracowników, które w czasach dyktatury Franco były zakazane.

Związki zawodowe pracowników oraz zrzeszenia przedsiębiorców przyczyniają się do obrony i rozwoju właściwych im interesów ekonomicznych i socjalnych. Ich tworzenie i działalność są wolne w ramach Konstytucji i ustawy. Ich wewnętrzna struktura i funkcjonowanie powinny być demokratyczne (art. 7).

Konstytucja zapewnia prawo do swobodnego zrzeszania się w związki zawodowe. Wolność związków zawodowych obejmuje prawo do zakładania związków zawodowych, do przystępowania do nich na zasadzie wyboru, jak również prawo związków zawodowych do tworzenia konfederacji oraz do zakładania międzynarodowych organizacji związków zawodowych lub przystępowania do nich. Uznaje ona prawo pracowników do strajku dla obrony swoich interesów (art. 28).

Bardzo zobowiązujące jest ujęcie w art. 35 kwestii pracy i wynagrodzenia, według którego

wszyscy Hiszpanie mają obowiązek pracy i prawo do pracy, do swobodnego wyboru zawodu lub zajęcia, do awansu przez pracę i do wynagrodzenia wystarczającego dla zaspokojenia potrzeb własnych i potrzeb swej rodziny. W żadnym wypadku nie może przy tym wystąpić dyskryminacja z powodu płci.

Istotne znaczenie, szczególnie dla pracowników, ma prawo do zbiorowych rokowań pracy między przedstawicielami pracowników i przedsiębiorców oraz do zawierania układów zbiorowych, które mają moc wiążącą (art. 37). Układy zbiorowe określają bowiem szczegółowo prawa i obowiązki obydwu stron. W art. 37 uznaje się też prawo pracowników i przedsiębiorców do podejmowania sporów zbiorowych.

Rozdział trzeci Konstytucji *O Przewodnich Zasadach Polityki Społecznej i Gospodarczej* zobowiązuje władze publiczne do popierania kształtowania warunków sprzyjających postępowi społecznemu i gospodarczemu oraz najbardziej sprawiedliwemu podziałowi dochodów regionalnych i osobistych w ramach polityki stabilizacji gospodarczej. Przede wszystkim mają one realizować politykę zmierzającą do pełnego zatrudnienia. Na władzach publicznych spoczywa też obowiązek prowadzenia polityki zapewniającej przygotowanie zawodowe i readaptację zawodową, czuwania nad bezpieczeństwem i higieną pracy, gwarantowania niezbędnego wypoczynku przez skrócenie dnia pracy, okresowe płatne urlopy oraz wspieranie odpowiednich ośrodków (art. 40).

Konstytucja zobowiązuje władze publiczne do utrzymywania powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego dla wszystkich obywateli, zapewniającego pomoc i dostateczne świadczenia socjalne na wypadek znalezienia się w niedostatku, szczególnie w razie bezrobocia (art. 41).

Uznając prawo do ochrony zdrowia, konstytucja nakłada na państwo obowiązek utrzymywania publicznej ochrony zdrowia

...przez przedsięwzięcia o charakterze zapobiegawczym oraz niezbędne świadczenia i usługi (art. 43).

Specjalne obowiązki mają władze publiczne wobec osób upośledzonych fizycznie i psychicznie. Realizują je, prowadząc politykę zapobiegania, leczenia, rehabilitacji i resocjalizacji oraz udzielając wymaganej specjalistycznej pomocy i zapewniając szczególną ochronę w zakresie korzystania z praw przyznanych w tytule I *O podstawowych prawach i obowiązkach* wszystkim obywatelom (art. 49).

W konstytucji hiszpańskiej przywiązuje się dużą uwagę do rozwoju i rozbudowy systemu partnerstwa społecznego, który odgrywa ważną rolę m.in. w kształtowaniu partnerskich stosunków pracy, sprzyjających rozwojowi kapitału społecznego. Programy rozwoju ekonomiczno-społecznego rząd przygotowuje zgodnie z propozycjami wspólnot autonomicznych oraz

...za radą i przy współpracy związków zawodowych i innych organizacji zawodowych, organizacji przedsiębiorców i gospodarczych (art. 131).

W tym celu zapowiedziano w konstytucji powołanie Rady. Na realizację tej zapowiedzi trzeba było jednak długo czekać. Rada Ekonomiczna i Społeczna powstała dopiero w 1991 roku, ze względu na długotrwałe spory co do jej charakteru.

Konstytucja przewiduje uczestnictwo zainteresowanych w zabezpieczeniu społecznym oraz w działalności instytucji publicznych wpływających na jakość życia lub dobrobyt powszechny. Ponadto, władze publiczne wspierają różne formy uczestnictwa pracowników w przedsiębiorstwie oraz sprzyjają rozwojowi zrzeszeń spółdzielczych. Stwarzają także warunki ułatwiające dostęp pracowników do własności środków produkcji (art. 129).

Ważnym postanowieniem Konstytucji jest przekazanie ustawodawstwa do wyłącznej kompetencji państwa. W ten sposób zapewniona została jego jednolitość na całym terytorium. Jednak wyłączność państwa w zakresie ustawodawstwa pracy powinna być realizowana

...bez uszczerbku dla jego wykonywania przez organy wspólnot autonomicznych (art. 149)

umożliwiającego uwzględnianie specyficznych uwarunkowań i potrzeb.

W art. 35 Konstytucji nie tylko zapisano obowiązek pracy i prawo do pracy oraz prawo do godziwego wynagrodzenia, lecz również zapowiedziano określenie statusu pracowników w specjalnej ustawie. Ustawa o statusie pracowników [El Estatuto de los Trabajadores, 1980], po Konstytucji, w sposób najbardziej kompleksowy reguluje rynek pracy i stosunki pracy. Ustawa była wielokrotnie nowelizowana [*La política de empleo*, 2003, s. 57–58]. Składa się ona z czterech następujących części:

- I. Indywidualne stosunki pracy.
- II. Prawa reprezentacji zbiorowej i organizowanie się pracowników w przedsiębiorstwie.
- III. Negocjacje i układy zbiorowe.
- IV. Wykroczenia związane z pracą.

Statut Pracowników określa m.in. rodzaje umów o pracę, sposoby wynagradzania za pracę oraz czas pracy.

Wśród umów o pracę Statut Pracowników wyróżnia: bezterminowe i terminowe umowy o pracę oraz umowy w pełnym wymiarze czasu pracy i w niepełnym wymiarze czasu pracy, przy czym, zarówno umowy bezterminowe, jak i terminowe zawierane są na pełny lub niepełny wymiar czasu pracy.

W ramach umów terminowych występują umowy na czas określony, umowy szkoleniowe oraz umowy terminowe rozwoju zatrudnienia niepełnosprawnych. Poza standardowymi umowami o pracę, Statut przewiduje specyficzne umowy o pracę, np. w miejscu zamieszkania pracownika.

W zakresie wynagradzania pracowników za pracę Statut przewiduje wynagrodzenie za efekt lub za czas pracy. Struktura płac określana jest w negocjacjach i w układach zbiorowych, a tam, gdzie one nie występują bezpośrednio, w umowach o pracę. Struktura płac obejmuje płacę podstawową za jednostkę czasu pracy lub efektu oraz dodatki płacowe związane z warunkami pracy lub z sytuacją i wynikami przedsiębiorstwa.

Ważnym elementem kształtowania płac jest ustalana przez rząd corocznie międzyzakładowa płaca minimalna (*salaris minimo interprofesional*). Na rok 2003 ustalono ją na poziomie 451,20 euro miesięcznie, co stanowiło 31,7% średniej płacy pracowników w 2002 r.

Według Ustawy o Statusie Pracowników czas pracy, podobnie jak struktura wynagrodzenia za pracę, określana jest w ramach ustawowego maksymalnego czasu pracy — w negocjacjach i w układach zbiorowych, a w przypadkach, gdy one nie występują, bezpośrednio w umowie o pracę. W ten sam sposób wyznaczane są godziny ponadwymiarowe.

Polityce zatrudnienia poświęcona jest ustawa podstawowa o zatrudnieniu [La Ley Basica de Empleo] z 08.10.1980 r. wraz z późniejszymi zmianami. Jej celem jest działanie w kierunku równowagi na rynku pracy, zarówno pod względem ilościowym, jak jakościowym (kwalifikacji), oraz ochrona bezrobotnych. Ustawa określa środki polityki zatrudnienia zmierzające do osiągnięcia i utrzymania polityki pełnego zatrudnienia, poprawy struktury zawodowej oraz wspierania poprawy warunków życia i pracy. Wzrostowi poziomu zatrudnienia służyć mają m.in.: zwiększenie przejrzystości rynku pracy w drodze rozbudowy systemu informacji, rozwój kształcenia zawodowego, tworzenie warunków sprzyjających mobilności geograficznej i zawodowej pracowników, rozbudowa kredytów wspierających rozwój systemu samozatrudnienia pracowników, podniesienie środków finansowych wspierających dodatkowe zatrudnienie.

Ustawa ogólna o zabezpieczeniu społecznym [La Ley General de la Seguridad Social, 1994] gwarantuje pracownikom i osobom samodzielnie zarobkującym oraz członkom ich rodzin niezbędne świadczenia w sytuacjach niemożności wykonywania normalnej pracy i nieotrzymywania z tego tytułu dochodów. Świadczenia takie w przypadkach np. choroby i bezrobocia zastępują w określonym stopniu dochody z pracy. Ustawa wyznacza obszary i zasady jej stosowania oraz sposoby finansowania. W następnych latach podlegała zmianom. Najważniejszą z nich wprowadza ustawa o konsolidacji i racjonalizacji systemu zabezpieczenia społecznego [Ley de Consolidacion y Racionalizacion del Sistema de la Seguridad Social] z 15.07.1997 r.

Bardzo ważne znaczenie dla rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia ma właściwe kształcenie młodzieży. Podstawy prawne nowego systemu edukacji stanowią następujące ustawy:

- o ogólnym porządku systemu edukacyjnego [de Ordenacion General del Sistema Educativo] z 03.10.1990 r.,
- o jakości edukacji [de Calidad de la Education] z 24.12.2002 r.,

- o kwalifikacjach i o kształceniu zawodowym [de las Cualificaciones y de la Formacion Profesional] z 19.06.2002 r.

Ustawy te kształtują nowoczesny system edukacji, skoordynowany z podstawowymi założeniami systemu europejskiego, charakteryzujący się odpowiednią elastycznością oraz zdolnością adaptacyjną do zmieniających się potrzeb rynku pracy, doskonalący procesy edukacyjne, w tym kształcenie zawodowe. Wprowadza on obowiązek kształcenia do lat 16, tj. do początku wieku produkcyjnego.

Dla kształtowania charakteru stosunków pracy, w tym systemu partnerstwa społecznego, istotne znaczenie mają:

- ustawa organiczna o wolności związków zawodowych [Libertad Sindical] z 02.08.1985 r. wraz z późniejszymi zmianami oraz
- ustawa o regulacji prawa stowarzyszenia związkowego [Regulacion del derecho de asociacion sindical] z 01.04.1977 r.

Jedna zapewnia swobodne tworzenie związków zawodowych oraz ich działalność w obronie interesów pracowników. Natomiast druga umożliwia tworzenie stowarzyszeń przedsiębiorców, reprezentujących ich interesy. W Hiszpanii przedstawiciele pracowników i przedsiębiorców spotykają się nie tylko z okazji negocjacji zbiorowych i zawierania układów zbiorowych, lecz również uczestniczą w rozwiązywaniu wspólnych problemów na różnych poziomach działalności publicznej.

1.2. Instytucje

Przedstawienie instytucji rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia obejmuje, podobnie jak podstaw prawnych, ważniejsze pozycje. Do takich niewątpliwie należą [*La politica de empleo*, 2003, s. 19–52]:

1. Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales).
2. Publiczne służby zatrudnienia.
3. Przedstawiciele społeczni i organy reprezentacyjne w przedsiębiorstwie.
4. Instytucje państwowe z udziałem przedstawicieli społecznych.
5. Wspólnoty autonomiczne.
6. Konferencje.

Ad 1. Ministerstwo Pracy i Spraw Społecznych jest najwyższym organem administracji centralnej w sprawach pracy, zatrudnienia, bezrobocia i spraw społecznych. W jego ramach działają m.in.: sekretariaty Zabezpieczenia Społecznego, Pracy i Spraw Społecznych oraz Zatrudnienia.

Generalny Sekretariat Zatrudnienia zajmuje się sprawami porządku pracy, rynkiem pracy oraz stosunków pracy. W jego ramach działa Generalna Poddyrekcja Badań Zatrudnienia. Prowadzi ona badania rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia, przygotowuje raporty dotyczące ich funkcjonowania. Generalnemu Sekretariatowi przyporządkowane są nastę-

pujące instytucje autonomiczne: Narodowy Instytut Zatrudnienia, Narodowy Instytut Zabezpieczenia i Higieny Pracy oraz Fundusz Gwarantowania Płac.

Ad 2. Publiczne służby zatrudnienia spełniają następujące funkcje podstawowe [*La política de empleo*, 2003, s. 34]:

- organizują publiczne służby zatrudnienia w całym kraju, które świadczą swoje usługi bezpłatnie;
- pomagają pracownikom w znalezieniu pracy i przedsiębiorstwom w wyszukiwaniu odpowiednich pracowników;
- popierają kształcenie pracowników poprzez przygotowanie i wykonywanie programów kształcenia zawodowego;
- zarządzają wypłatami świadczeń dla bezrobotnych oraz kontrolują je, wspomagają i subwencjonują rozwój zatrudnienia.

Narodowy Instytut Zatrudnienia (Instituto Nacional de Empleo), jako publiczna służba zatrudnienia, działając w ramach Ministerstwa Pracy i Spraw Społecznych, posiada administracyjną autonomię. Składa się on ze służb centralnych i terytorialnych. Na poziomie narodowym działają: Rada Generalna, Komisja Wykonawcza oraz Dyrekcja Generalna.

Rada Generalna ma charakter parytetowy. Składa się z przedstawicieli trzech stron: administracji państwowej, najbardziej reprezentatywnych organizacji związków zawodowych i organizacji przedsiębiorców. Stanowisko Prezydenta zajmuje osoba z Generalnego Sekretariatu Zatrudnienia, a Wiceprezydenta Dyrektor Generalny Instytutu. Jej zadaniem jest m.in.: opracowanie projektu budżetu oraz aprobowanie Roczego Raportu przedstawianego rządowi.

Komisja Wykonawcza, podobnie jak Rada Generalna, ma parytetowy charakter. W jej skład wchodzi po trzy osoby z każdej strony, w tym ze strony administracji państwowej Dyrektor Generalny Instytutu obejmuje stanowisko Prezydenta. Komisja Wykonawcza nadzoruje i kontroluje stosowanie porozumień przyjętych w Radzie Generalnej, wykonuje funkcje jej zlecone oraz proponuje wprowadzanie środków poprawiających realizację celów Instytutu.

Dyrekcja Generalna kieruje, koordynuje, planuje i kontroluje działalność Instytutu, nadzoruje swoje służby i koordynuje stosunki z Ministerstwem Pracy i Spraw Społecznych. Podlega jej szereg poddyrekcji, w tym:

- Generalna Poddyrekcja Promocji Zatrudnienia zajmująca się opracowywaniem i wprowadzaniem programów popierania zatrudnienia,
- Generalna Poddyrekcja Kierowania Kształceniem Zawodowym realizuje plany i programy aktualizacji i doskonalenia kształcenia zawodowego pracowników niezatrudnionych,
- Generalna Poddyrekcja Kształcenia Ciągłego analizuje i ocenia sposoby kształcenia ciągłego,
- Generalna Poddyrekcja Świadczeń zajmuje się kierowaniem służbami wypłacającymi w całym kraju świadczenia dla bezrobotnych.

Organami terytorialnymi Służb Publicznych Zatrudnienia są: Prowincjonalne Komisje Wykonawcze i Prowincjonalne Dyrekcje.

Prowincjonalne Komisje Wykonawcze mają również charakter parytetowy. W ich skład wchodzi przedstawiciele związków zawodowych, organizacji przedsiębiorców oraz administracji publicznej, spośród których Dyrektor Pracy, Zabezpieczenia Społecznego i Spraw Społecznych Prowincji obejmuje stanowisko Prezidenta Komisji. Prowincjonalne Komisje Wykonawcze czuwają nad wykonaniem porozumień z Radą Generalną Instytutu.

Prowincjonalny Dyrektor Instytutu odpowiada za realizację celów Instytutu na terenie prowincji.

Narodowy Instytut Zatrudnienia należy do największych instytucji publicznych. Na początku 2001 r. zatrudniał ponad 10 tysięcy, a na początku roku 2003 ponad 8 tysięcy pracowników. Jego budżet na rok 2001 wynosił ponad 14 mld euro, a na rok 2003 ponad 16 mld euro i był wyższy o 22%. Z powyższych kwot wydatki w tym okresie rosły następująco [*La politica de empleo*, 2003, s. 37]:

- na świadczenia z 8,3 do 10,7 mld euro (o 29%),
- na program popierania zatrudnienia i kierowania nim z 3,0 do 3,2 mld euro (o 7%),
- na inne działania związane z rynkiem pracy z 1,9 do 2,1 mld euro (o 10%).

Ad 3. Przedstawicielami społecznymi w zakresie rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia są organizacje związków zawodowych oraz organizacje przedsiębiorców. Konstytucja zapewnia pracownikom swobodę zrzeszania się w związkach zawodowych, które przyczyniają się do obrony i promocji ich interesów ekonomicznych i społecznych. Związki zawodowe reprezentują interesy pracowników m.in.: w negocjacjach i w układach zbiorowych, a także w różnych instytucjach publicznych i prywatnych (w przedsiębiorstwach).

Ustawa o wolności zrzeszania się odróżnia związki zawodowe najbardziej reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym i na poziomie wspólnoty autonomicznej. Do najbardziej reprezentatywnych na poziomie ogólnokrajowym należą Konfederacje Związków Zawodowych: Unii Generalnej Pracowników Hiszpanii (UGT) i Komisji Robotniczych (CCOO). Natomiast na poziomie autonomicznej wspólnoty najbardziej reprezentatywne są: Solidarność Pracowników Basków (ELA/STV) w Kraju Basków oraz Galicyjska Międzyzwiązkowa Konwergencja (CIGA) w Galicji.

Najbardziej reprezentatywnymi stowarzyszeniami na poziomie ogólnokrajowym i międzysektorowym są: Hiszpańska Konfederacja Organizacji Przedsiębiorców (CEOE) oraz Hiszpańska Konfederacja Małych i Średnich Przedsiębiorstw (CEPYME).

Organami reprezentacji zbiorowej wykonującymi prawo pracowników do partycypacji w przedsiębiorstwie są [Real Decreto 1844/1994]:

- delegacji pracowników w przedsiębiorstwach lub w ośrodkach pracy zatrudniających więcej niż 10 i mniej niż 50 pracowników oraz
 - komitety przedsiębiorstwa w przedsiębiorstwach lub w ośrodkach pracy zatrudniających 50 i więcej pracowników.
- Organy te mają m.in. następujące uprawnienia:
- poznania bilansu, wyników finansowych i raportu o działalności przedsiębiorstwa,
 - otrzymywania informacji o umowach o pracę zawieranych w przedsiębiorstwie,
 - poznania kwartalnej statystyki absencji, wypadków przy pracy i chorób zawodowych,
 - czuwania nad przestrzeganiem przepisów prawa pracy, zabezpieczenia społecznego i higieny pracy,
 - wydawania raportów o wpływie restrukturyzacji, redukcji czasu pracy oraz zmianach statusu prawnego przedsiębiorstwa na sytuację pracowników.

Ad 4. Niewątpliwie najważniejszą instytucją publiczną partnerstwa społecznego w Hiszpanii jest Rada Ekonomiczna i Społeczna (Consejo Economico y Social). Ma ona charakter konsultacyjny dla rządu w sprawach społeczno-ekonomicznych oraz pracy. Jest ona jednostką prawa publicznego, posiadającą osobowość prawną i korzystającą z pełnej autonomii w zakresie wykonywania postawionych przed nią celów. Przyporządkowana jest Ministerstwu Pracy i Spraw Społecznych. Rada Ekonomiczna i Społeczna przygotowuje opinie do projektów ustaw oraz ustawowych dekretów Króla dotyczących kwestii ekonomicznych, społecznych oraz pracy, opracowuje coroczny raport o sytuacji ekonomiczno-społecznej oraz pracy w Hiszpanii, prowadzi z tego zakresu studia ważnych problemów.

W skład Rady wchodzi: 20 reprezentantów związków zawodowych, 20 reprezentantów organizacji przedsiębiorstw oraz 20 przedstawicieli określonych instytucji i stowarzyszeń (3 z rolnictwa, 3 z sektora morskiego i rybackiego, 6 z sektora gospodarki społecznej, 4 reprezentantów konsumentów i użytkowników) oraz 6 ekspertów reprezentujących rząd.

Instytucją partnerstwa społecznego na szczeblu ogólnokrajowym jest również Rada Generalna Kształcenia Zawodowego (Consejo General de Formacion Profesional). Ma ona charakter konsultacyjny. Przygotowuje do aprobaty rządowej Narodowy Program Kształcenia Zawodowego, kontroluje i ocenia jego wykonanie, proponuje działania poprawiające ukierunkowanie zawodowe itp. W jej skład wchodzi, poza reprezentantami partnerów społecznych: związków zawodowych i organizacji przedsiębiorstw, przedstawiciele administracji państwowej oraz autonomicznych wspólnot.

Edukacyjny charakter ma też Trójpartytowa Fundacja Kształcenia Ciągłego (Fundacion Tripartita para la Formacion en el Empleo). Powstała ona w wyniku Trójstronnego Porozumienia o Kształceniu

zaaprobowanego przez Radę Ministrów 1 czerwca 2001 r. Fundacja jest odpowiedzialna za organizację, zarządzanie, dystrybucję funduszy i uzasadnianie inicjatyw kształcenia rozważanych w Porozumieniach o Kształceniu Ciągłym. Pobudzanie i rozpowszechnianie wśród przedsiębiorców i pracowników oraz pomoc i ocena inicjatyw kształcenia na odległość są jej głównymi funkcjami.

Ad 6. Konferencje sektorowe spraw pracy i spraw społecznych są instytucjami porad administracji państwowej ze wspólnotami autonomicznymi. Ich głównym celem jest zapewnienie spójności między określeniem polityki i jej realizacją w zakresie pracy oraz spraw społecznych. Konferencje te mają wielostronny charakter. Uczestnicy informują się wzajemnie o sytuacji na rynku pracy i o różnych sprawach społecznych, wymieniają doświadczenia, analizują je i konsultują się, współpracują ze sobą dla lepszego rozwiązywania problemów pracy i spraw społecznych.

2. Negocjacje i układy zbiorowe

2.1. Porozumienia międzykonfederacyjne

Prawo do zbiorowych stosunków pracy oraz układy zbiorowe należą do prawnych i instytucjonalnych podstaw rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia, jednak ze względu na ich wyjątkowe, znacznie szersze znaczenie, np. dla kształtowania płac, zasługują na bardziej szczegółową analizę.

Już w Konstytucji zapisano prawo do negocjacji zbiorowych dotyczących pracy, gwarantuje je ustawa o wolności związków zawodowych, a ustawa o statucie pracowników reguluje system negocjacji zbiorowych. W wyniku negocjacji zbiorowych zawierane są układy zbiorowe między przedsiębiorstwami lub stowarzyszeniami przedsiębiorców a przedstawicielami zbiorowymi pracowników, regulujące treść umów o pracę, prawa i obowiązki stron, okres ich obowiązywania. Stronami porozumień międzyzawodowych i układów zbiorowych są organizacje związków zawodowych i organizacje przedsiębiorców najbardziej reprezentatywne na poziomie ogólnokrajowym lub wspólnot autonomicznych, z wyjątkiem układów zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa.

Porozumienia międzyzawodowe mogą mieć charakter ramowy do szczegółowego określenia w układach zbiorowych bądź konkretny, szczegółowy zastępujący w tym zakresie układy zbiorowe [Sanglas, Gonzales de Lena, Perez Infante, 2002, s. 103]. Układy zbiorowe mają charakter normatywny, tzn. obowiązują w umowach o pracę. Regulacyjna rola porozumień i układów została zaakcentowana reformą ustawy o statucie pracowników z 1994 r. dopuszczającą modyfikowanie za ich pomocą uregulowań ustawowych, np. struktury płac, czasu pracy itp. [Sanglas, Gonzales de Lena, Perez Infante, 2002, s. 101–102].

Już w latach 1980–1984 podpisano cztery porozumienia międzyzawodowe, w tym Narodowe Porozumienie o Zatrudnieniu oraz Porozumienie Ekono-

miczne i Społeczne mające charakter paktów społecznych. Porozumienia z lat 1992–1996 poświęcone były polityce kształcenia zawodowego, rozwojowi kształcenia ciągłego, ochronie zdrowia oraz bezpieczeństwu i higienie pracy, a także poprawie rozwiązywania konfliktów związanych z pracą poprzez wprowadzenie systemu pozasądowego rozstrzygania sporów.

Dwa ważne porozumienia zawarto w 1997 r., jedno ramowe o negocjacjach zbiorowych obowiązujące do 2001 r. oraz drugie o stabilizacji zatrudnienia, przygotowujące reformę rynku pracy dokonaną ustawą z grudnia 1997 r. o pilnych środkach służących doskonaleniu rynku pracy i rozwojowi bezterminowych umów o pracę.

Porozumienie z 1998 r., w którym uczestniczył rząd, dotyczyło stworzenia lepszych warunków wykorzystywania umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu i rozwijania jej stabilności. Stanowiło ono podstawę wydania Ustawodawczego Dekretu Króla z 27.11.1998 r. [El trabajo a tiempo parcial el fomento de su estabilidad]. Zmierza on do zachęcenia zarówno pracodawców, jak i pracowników do szerszego stosowania umów o pracę w niepełnym wymiarze przez zapewnienie, z jednej strony, odpowiedniej elastyczności pracy, z drugiej zaś — zagwarantowanie zasady dobrowolnego jej podejmowania oraz równego traktowania z pracownikami zatrudnionymi w pełnym wymiarze, przede wszystkim w zakresie ochrony socjalnej.

Międzykonfederacyjne Porozumienie do Negocjacji Zbiorowych w 2002 r., zawarte 20.12.2001 r. pod koniec ekspansywnej fazy cyklu koniunkturalnego, zwracało szczególną uwagę na potrzebę umiarkowanego wzrostu płac oraz utrzymania i w miarę możliwości wzrostu zatrudnienia. O podobnym charakterze porozumienie zawarto 30.01.2003 r. Tworzyło ono ramy służące zawieraniu układów zbiorowych w 2003 r.

2.2. Rozwój układów zbiorowych

Układy zbiorowe negocjowane na podstawie ramowych porozumień międzykonfederacyjnych wykazują wyraźną tendencję wzrostową (tabela 1.)

Tabela 1.

Rozwój układów zbiorowych

Rok	Układy zbiorowe	Przedsiębiorstwa (w tysiącach)	Pracownicy (w tysiącach)
1990	4595	1037,9	7623,9
1991	4848	1006,2	7821,9
1992	5010	1055,1	7921,9
1993	4749	1048,2	7737,1
1994	4581	950,7	7502,1
1995	4827	975,1	7605,1
1996	5028	1027,5	8128,2
1997	5040	1018,3	8365,1

Rok	Układy zbiorowe	Przedsiębiorstwa (w tysiącach)	Pracownicy (w tysiącach)
1998	5091	1077,6	8750,6
1999	5110	1122,6	9008,1
2000	5252	1198,3	9230,4
2001	5318	1186,0	9270,9
2002 ¹	5404	1296,7	9654,7
2003 ¹	4364	1057,3	8147,2

¹ Dane wstępne na 31.12.2003 r.

Źródło: „Informe y Estudios”, s. 10 na podstawie danych „Boletín de Estadísticas de convenios colectivos”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

Rośnie przede wszystkim liczba pracowników objętych układami zbiorowymi, z 7,6 mln w 1990 r. do 9,7 mln w 2002 r. (dane za 2003 r. są niepełne), tj. o 28%. Według długookresowych porównywalnych studiów OECD stopa pokrycia układami zbiorowymi pracowników w Hiszpanii wynosiła w 1990 r. 79%, a w 1994 r. 78% i pod względem stopnia rozpowszechnienia układów zbiorowych plasowała się na 10 miejscu [Yakubovich, 2002, s. 23]. Opracowanie Hiszpańskiej Konfederacji Organizacji Przedsiębiorców z 2004 r.: Bilans Badań Negocjacji Zbiorowych 2003 r. szacuje, że układy zbiorowe pokrywają w przybliżeniu 90% pracowników, którzy potencjalnie mogą być nimi objęci [„Informes y Estudios”, 2004, s. 11]. Wyłączeni z nich są m.in. funkcjonariusze instytucji publicznych. W tym okresie znacznie wolniej rosła liczba podpisanych kontraktów, z 4595 do 5404, tj. o 18%, wykazując załamanie w latach kryzysu gospodarczego i wysokiego bezrobocia (1993–1995). Wprawdzie porównanie krańcowych lat badanego okresu wskazuje również na znaczny wzrost liczby przedsiębiorstw uczestniczących w układach zbiorowych, z ponad 1 mln do prawie 1,3 mln, tj. o 25%, jednakże, poza radykalnym ich spadkiem w okresie 1994–1995, w pozostałych latach występują wahania.

Zróżnicowanie w istotnym stopniu warunków działalności gospodarczej w skali ogólnokrajowej, sektorowej, terytorialnej, a nawet przedsiębiorstw skłania do odpowiedniego uwzględniania ich w układach zbiorowych. Jest to możliwe dzięki zawieraniu układów zbiorowych o różnym zasięgu: sektorowym ogólnokrajowym, w skali wspólnot autonomicznych i międzyprovincialnych, prowincjonalnych, a nawet lokalnych oraz grupy przedsiębiorstw i pojedynczych przedsiębiorstw. Występowanie wymienionych rodzajów układów zbiorowych w 2003 r., uwzględniając liczbę pracowników, która jest nimi objęta, przedstawia tabela 2.

W podziale układów zbiorowych na: sektorowe i przedsiębiorstw (pojedynczych i grupy), pod względem liczby zawartych układów zdecydowanie dominują te ostatnie, natomiast z punktu widzenia liczby pracowników w jeszcze większym stopniu przeważają te pierwsze. Prawie trzy czwarte układów zbiorowych podpisane było w przedsiębiorstwie, a łącznie z zawartymi przez grupę przedsiębiorstw ponad 76%. Wszystkie układy sektorowe stanowiły

wprawdzie mniej niż 24%, ale obejmowały aż 88% pracowników uczestniczących w układach. Natomiast układom zbiorowym przedsiębiorstw i grupy przedsiębiorstw podlegało tylko 12% pracowników. Wśród sektorowych, najbardziej rozpowszechnione są prowincjonalne układy zbiorowe. Stanowiły one 21% ogólnej liczby układów zbiorowych zawartych w 2003 r. i podlegało im prawie 56% pracowników objętych układami zbiorowymi.

Tabela 2.

Układy zbiorowe według zakresu ich działania w 2003 r.¹

Zakres działania	Układy zbiorowe		Pracownicy	
	Liczba	w %	w tysiącach	w %
Ogółem	4364	100,00	8147,2	100,00
Sektorowe, ogółem	1029	23,58	7173,3	88,05
Sektorowe ogólnokrajowe	65	1,49	1806,8	22,18
Sektorowe wspólnot autonomicznych i międzyprovincialne	56	1,28	823,1	10,10
Sektorowe prowincjonalne	896	20,53	4532,4	55,63
Sektorowe lokalne	12	0,27	11,0	0,14
Grupa przedsiębiorstw	72	1,65	65,5	0,80
Przedsiębiorstwo	3263	74,77	908,4	11,15

¹ Układy zbiorowe zarejestrowane do 31.12.2003 r.

Źródło: „Informe y Estudios”, s. 12 na podstawie danych „Boletín de Estadísticas de convenios colectivos”, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

Mimo stosunkowo niewielkiej liczby sektorowych ogólnokrajowych układów zbiorowych (1,5%) mają one ważne znaczenie, ponieważ uczestniczy w nich 1,8 mln pracowników (22%). Układy zbiorowe podpisywane na poziomie wspólnot autonomicznych oraz więcej niż jednej prowincji (1,3%) obejmowały 10% pracowników.

Porównując powyższą strukturę układów zbiorowych ze strukturą występującą w 1996 r., obserwujemy następujące zmiany:

- Zwiększenie udziału układów zbiorowych przedsiębiorstw o 2,7 punktu procentowego (pp.) i grupy przedsiębiorstw o 0,4 pp., przy zmniejszeniu liczby pracowników objętych układami przedsiębiorstw o -1,3 pp. i znacznym ich powiększeniu o 0,6 pp. w układach grupy przedsiębiorstw. Średnia liczba pracowników przypadająca na jeden układ zbiorowy przedsiębiorstwa spadła z 297 w 1996 r. do 278 w 2003 r.
- Spadkowi udziału sektorowych układów zbiorowych o -3,1 pp. towarzyszył nieznaczny wzrost udziału pracowników o 0,7 pp. Przeciętna liczba pracowników sektorowego układu zbiorowego znacznie zwiększyła się w tym czasie, mianowicie: z 5644 w 1996 r. do 6971 w 2003 r.

- Istotne przesunięcia w sektorowych układach zbiorowych. Spada głównie udział sektorowych prowincjonalnych układów zbiorowych o -3,1 pp., przy wzroście udziału pracowników, którzy są nimi objęci o 2,7 pp. Przy nieznacznym zmniejszeniu udziału ogólnokrajowych układów zbiorowych o -0,1 pp. poważnie spada w nich udział pracowników o -9,4 pp. Łącznie, w nieco większym stopniu rośnie udział pracowników w układach zbiorowych sektorowych wspólnot autonomicznych (o 7,4 pp.) i prowincjonalnych o 2,7 pp.

Ogólnokrajowe sektorowe układy zbiorowe występują m.in.: w bankach, w wielkich magazynach handlowych, w przemysłach poligraficznym, spożywczym, tekstylnym oraz w szkolnictwie. Natomiast w takich dziedzinach jak: przemysł chemiczny, ubezpieczenia i kasy oszczędności dominują obok sektorowych ogólnokrajowych układów zbiorowych, układy przedsiębiorstw. Te ostatnie dominują też w przemysłach: samochodowym, elektrycznym, energetycznym, hutnictwa żelaza, stoczniowym oraz transportu kolejowego i lotniczego. Natomiast sektorowe prowincjonalne układy zbiorowe przeważają m.in.: w hotelarstwie, w drobnym handlu, w transporcie drogowym, budownictwie i w rolnictwie [„Informes y Estudios”, 2004, s. 21–22].

Praktyka negocjacji i układów zbiorowych jest niejednakowo rozposzechniona między różnymi sektorami działalności gospodarczej, a także wewnątrz nich. Najbardziej rozwinięta jest w przemyśle, następnie w budownictwie, w rolnictwie i w usługach. Również wewnątrz sektorów, zwłaszcza w przemyśle, jej stopień jest silnie zróżnicowany. Najogólniej ujmując, większa koncentracja sprzyja występowaniu wyższego stopnia przynależności do związków zawodowych (uzwiązkowania pracowników) i rozwijaniu skłonności i presji w kierunku zbiorowego kształtowania stosunków pracy. Rozkład układów zbiorowych w przekroju sektorów działalności gospodarczej ilustruje tabela 3.

Tabela 3.

Układy zbiorowe według sektorów działalności w 2003 r.¹

Sektory	Układy zbiorowe		Przedsiębiorstwa		Pracownicy	
	Liczba	w %	Liczba	w %	Liczba	w %
Rolnictwo	88	2,0	207 810	19,7	711 020	8,7
Przemysł	1594	36,5	180 127	17,0	2 421 274	29,7
Budownictwo	51	1,2	85 258	8,1	848 454	10,4
Usługi	2631	60,3	584 137	55,2	4 166 429	51,1
Ogółem	4364	100,0	1 057 332	100,0	8 147 177	100,0

¹ Układy zbiorowe zarejestrowane do 31.12.2003 r.

Źródło: MTAS, *Estatística de Convenios Colectivos*.

Spśród czterech sektorów, najmniej układów zbiorowych zawarto w budownictwie (1,2%), uczestniczyło w nich 8,1% przedsiębiorstw i 10,4% pra-

owników objętych układami zbiorowymi. Rolnictwo miało 2,0% udział w układach zbiorowych, aż 19,7% udział w nich przedsiębiorstw i najniższy 8,7% udział pracowników. W przemyśle zawarto 36,5% układów zbiorowych przez stosunkowo mniejszą 17% liczbę przedsiębiorstw, w których partycypowało 29,7% pracowników objętych układami. Wreszcie, najwięcej układów zbiorowych podpisano w sektorze usług (60,3%), uczestniczyła w nich największa liczba przedsiębiorstw (55,2%) i pracowników (51,1%).

Jeśli jednak porównamy liczbę zatrudnionych w sektorze usług w 2002 r. (10,4 mln osób) z liczbą objętą układami zbiorowymi (4,2 mln osób), to okaże się, że stopień pokrycia układami zbiorowymi w tym sektorze wynosił tylko 40,2%. Trzeba dodać, że w znacznie większym stopniu niż w innych sektorach występują tu wyłączenia pracowników z układów zbiorowych (funkcjonariusze służb publicznych).

Z takich samych porównań liczby zatrudnionych w 2002 r. (łącznie z pracownikami ustawowo wyłączonymi z układów zbiorowych) z liczbą pracowników objętych układami zbiorowymi w 2003 r. w pozostałych sektorach otrzymujemy następujące stopy pokrycia pracowników układami zbiorowymi: 44,4% w budownictwie, 75,5% w rolnictwie i 76,4% w przemyśle. Odnosząc udział każdego sektora w ogólnym zatrudnieniu do udziału jego pracowników w układach zbiorowych, otrzymujemy następujące relacje:

Sektory	Udział % w zatrudnieniu w 2002 r.	Udział % pracowników w układach zbiorowych w 2003 r.
Usługi	63,2	51,1
Budownictwo	11,7	10,4
Rolnictwo	5,7	8,7
Przemysł	19,4	29,7

Zarówno w usługach, jak i w budownictwie udział pracowników w układach zbiorowych jest niższy niż ich udział w ogólnym zatrudnieniu. Odwrotnie w przemyśle i rolnictwie. Ich udział w układach zbiorowych jest znacznie wyższy niż w ogólnym zatrudnieniu.

Porównując udział pracowników w układach zbiorowych w przekroju sektorów działalności gospodarczej w 2003 r. w stosunku do 1996 r., obserwujemy nieznaczny jego spadek w rolnictwie i w budownictwie, bardzo wysoki o -6,9 pp. w przemyśle i wzrost tylko w usługach o 7,6 pp.

Większość podpisywanych układów zbiorowych dokonywana jest w drodze rewizji układów dotychczas obowiązujących (ponad 66%). Niewielkie pod tym względem różnice występują między układami zawieranymi na poziomie przedsiębiorstwa i pozostałymi układami. Nieco ponad 10% podpisanych układów zbiorowych w 2003 r. ma okres roczny obowiązywania i ponad 23% obowiązuje dłużej niż 1 rok. Udział pracowników w układach zbiorowych niewiele odbiega od powyższego rozkładu.

Porównując strukturę nowo zawieranych układów zbiorowych z punktu widzenia okresów ich obowiązywania, obserwujemy wyraźną tendencję wzrostu udziału układów wieloletnich, kosztem jednorocznych. W okresie 1998–2003 ich udział rośnie z 57,5% do 69,4%. Jeszcze wyraźniej występuje ta tendencja w liczbie pracowników objętych układami zbiorowymi. W tym samym okresie zwiększa się ich udział w wieloletnich układach zbiorowych z 49,7% do 73,1%.

2.3. Główny przedmiot negocjacji i układów zbiorowych

Do najpowszechniej występujących obszarów negocjacji i układów zbiorowych należą kwestie związane z płacami, czasem pracy, zatrudnieniem oraz typami umów o pracę.

Płace. Jednym z najważniejszych przedmiotów negocjacji, a następnie układów zbiorowych w Hiszpanii są kwestie wynagrodzeń za pracę, szczególnie wzrost płac. Podstawowymi przyczynami negocjowania wzrostu płac są: inflacja oraz udział pracowników w podziale efektów wzrostu wydajności pracy. W większości układów za podstawę przyjmuje się inflację prognozowaną przez rząd dla celów ekonomicznych, z grudnia ubiegłego roku. W 2003 r. kryterium to występuje w 70% układów zbiorowych. Tylko w 15% układów zastosowano w tym celu, zamiast prognozowanej, rzeczywistą inflację z ubiegłego roku.

Ponieważ prognozowana przez rząd inflacja z reguły była zaniżona — w okresie 1990–2003 w 12 przypadkach na 14 — wprowadzono do niej uzupełniającą klauzulę gwarancyjną, której zadaniem jest urealnienie prognozowanej przez rząd inflacji. Klauzula gwarancyjna lub korekty wzrostu płac w stosunku do niedoszacowanej inflacji prognozowanej występują w 55,0% wszystkich układów zbiorowych zarejestrowanych do 31.12.2003 r., obejmujących 78,8% pracowników związanych układami. Wykorzystywanie klauzul korygujących rozkłada się nierównomiernie. W układach zbiorowych na poziomie przedsiębiorstw występują one w 49,7%, obejmując 57,8% zatrudnionych w nich pracowników, natomiast spośród pozostałych układów zbiorowych stosuje je 70,6%, i obejmują one 81,4% pracowników.

Obserwuje się tendencję obejmowania coraz większej liczby pracowników klauzulami korygującymi wzrost płac, w związku z niedoszacowaniem inflacji prognozowanej. W 2001 r. obejmowały one 73,4% pracowników związanych układami zbiorowymi, w 2002 r. 75,2% i w 2003 r. 78,8% [*Memoria...*, 2003, s. 125].

Przeciętny realny wzrost płac gwarantowany w układach zbiorowych był w okresie 1990–2003 stosunkowo niewysoki (zob. tabela 4.). Jedynie w pierwszych trzech latach kształtował się w przedziale 1,4–2,1%. Z pozostałych jedenastu lat, w dziewięciu wynosił od 0,1 do 0,9%, a w okresie najwyższego bezrobocia (1994–1995) był ujemny — przeciętny realny spadek płac wyniósł odpowiednio: –1,1% i –0,8%.

Tabela 4.

Wzrost płac i inflacji w układach zbiorowych 1990–2003

Lata	Nominalny wzrost płac z uwzględnieniem klauzuli gwarancyjnej	Średnia roczna inflacja dotycząca konsumpcji	Przewidywana przez rząd w grudniu inflacja dotycząca konsumpcji	Realny wzrost płac (2 – 3)
1990	8,3	6,7	5,7	1,6
1991	8,0	5,9	5,0	2,1
1992	7,3	5,9	5,0	1,4
1993	5,5	4,6	4,5	0,9
1994	3,6	4,7	3,5	-1,1
1995	3,9	4,7	3,5	-0,8
1996	3,8	3,6	3,5	0,2
1997	2,9	2,0	2,2	0,9
1998	2,6	1,8	2,1	0,8
1999	2,7	2,3	1,8	0,4
2000	3,7	3,4	2,0	0,3
2001	3,7	3,6	2,8	0,1
2002 ¹	3,8	3,5	2,0	0,3
2003 ²	3,7	3,0	2,0	0,7

¹ Dane wstępne.² Układy zbiorowe zarejestrowane do 31.03.2004 r.Źródło: MTAS, *Estadísticas de Convenios Colectivos*.

Przeciętny nominalny wzrost płac w ramach wszystkich rodzajów układów zbiorowych zarejestrowanych do 31.12.2003 r. ukształtował się na poziomie 3,5%, jeśli natomiast uwzględnić jeszcze układy zawarte w ramach tego samego ogólnego Międzykonfederacyjnego Porozumienia dla Negocjacji Zbiorowych 2003, które były zarejestrowane do 31.03.2004 r. wyniósł on 3,7%, przy prognozowanej przez rząd inflacji 2% i rzeczywistej 3,0%.

W ramach przeciętnego 3,5-procentowego wzrostu płac nominalnych pracowników objętych układami zbiorowymi zawartymi do 31.12.2003 r., pewne różnice występują między nowo zawieranymi i zmienianymi układami zbiorowymi. W ramach tych pierwszych nominalne płace zwiększyły się przeciętnie o 3,53%, natomiast w drugich o 3,49%. Nowo zawarte układy zbiorowe stanowią jedną trzecią ogólnej liczby układów zbiorowych w 2003 r. i dotyczą nieco mniej (32,7%) ogólnej liczby pracowników związanych układami zbiorowymi. Natomiast dwie trzecie (66,4%) — to przewidziane dotychczasowe układy zbiorowe, obejmujące nieco ponad dwie trzecie pracowników związanych układami zbiorowymi.

Jeszcze większe zróżnicowanie zachodzi między nowo zawieranymi układami zbiorowymi na rok i na okres dłuższy niż rok. W pierwszych — 10,3% ogólnej liczby układów zbiorowych, obejmujących 8,8% pracowników związa-

nych układami zbiorowymi — nominalne płace rosły przeciętnie o 4,04%. Natomiast w drugich — 23,3% układów zbiorowych i 23,9% pracowników objętych układami zbiorowymi — nominalne płace rosły przeciętnie znacznie wolniej, mianowicie o 3,35% [*Memoria...*, 2003, s. 127].

Warto jeszcze zwrócić uwagę na zróżnicowany wzrost płac nominalnych w ramach układów zbiorowych zawieranych na różnym poziomie: przedsiębiorstwa, grupy przedsiębiorstw, sektora działalności gospodarczej. W każdym z tych podmiotów wyodrębnia się jeszcze zasięg terytorialny. Układy zbiorowe przedsiębiorstw i grupy przedsiębiorstw, w zależności od ich zasięgu terytorialnego, dzielą się na: prowincjonalne, autonomiczne i międzyautonomiczne. Bardziej rozbudowany jest podział sektorowych układów zbiorowych na: ogólnokrajowe, międzyprovincialne, provincialne i lokalne.

W tym podmiotowo-terytorialnym przekroju układów zbiorowych, najwyższy wzrost płac nominalnych w 2003 r. wystąpił w ramach sektorowych układów, zawieranych na poziomie prowincji (3,85%). Były one dominującą formą sektorowych układów zbiorowych, ale w ogólnej liczbie układów zbiorowych w 2003 r. stanowiły 20,5%. Obejmowały jednak ponad 4,5 mln pracowników, tj. 55,6% wszystkich pracowników uczestniczących w układach zbiorowych.

W ramach ogólnokrajowych układów zbiorowych, stanowiących 1,5% ogólnej liczby układów zbiorowych i wiążących 22,2% wszystkich pracowników objętych układami zbiorowymi, przeciętny nominalny wzrost płac kształtował się znacznie poniżej (3,05%) przeciętnego ich wzrostu dla wszystkich układów zbiorowych zawartych do 31.12.2003 r. (3,5%).

Najniższy przeciętny wzrost płac nominalnych (2,52%) przyniosły układy zbiorowe zawierane przez grupy przedsiębiorstw. Taka podwyżka przy 3,0% inflacji, oznaczała spadek płac realnych. Nieco wyższy przeciętny wzrost płac nominalnych, mianowicie 2,66%, osiągnięty w ramach układów zbiorowych zawieranych na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw prowadził również do spadku płac realnych. Wprawdzie układy zbiorowe zawierane na poziomie przedsiębiorstw są najbardziej rozpowszechnione, stanowiąc w 2003 roku trzy czwarte wszystkich układów zbiorowych, dotyczyły tylko 11% pracowników objętych układami zbiorowymi [*Memoria...*, 2003, s. 128].

W ramach układów zbiorowych zawieranych na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw, warto jeszcze zwrócić uwagę na zróżnicowanie wzrostu płac nominalnych z punktu widzenia wielkości przedsiębiorstwa. Okazuje się, że nominalne płace przeciętnie najbardziej rosły (o 3,95%) w najmniejszych przedsiębiorstwach, zatrudniających mniej niż 6 osób, a najmniej (o 2,45%) w największych przedsiębiorstwach zatrudniających powyżej 500 osób. Te ostatnie zatrudniały dwie trzecie pracowników objętych układami zbiorowymi zawieranych na poziomie przedsiębiorstwa. W pozostałych grupach przedsiębiorstw zróżnicowanie wzrostu płac nominalnych było znacznie niższe, kształtowało się bowiem w przedziale od 3,02% do 3,24%, przy czym na ogół rosły one w większym stopniu w mniejszych przedsiębiorstwach niż w większych.

Przyjrzyjmy się wzrostowi płac nominalnych ogółu, ponad 8 milionów pracowników uczestniczących w układach zbiorowych, w przekroju sektorów działalności gospodarczej. Przy przeciętnym powiększeniu płac nominalnych dla wszystkich sektorów o 3,5%, znacznie szybciej rosły płace w budownictwie o 4,75% i nieco szybciej w rolnictwie o 3,59%. W budownictwie zatrudnionych było ponad 10%, a w rolnictwie około 9% ogółu pracowników objętych układami zbiorowymi. Mniej niż przeciętnie, o 3,41%, rosły płace minimalne w sektorze usług, zatrudniających ponad 51% pracowników związanych układami zbiorowymi i w przemyśle zatrudniającym odpowiednio około 30% pracowników, których płace nominalne zwiększyły się przeciętnie o 3,21%.

W odróżnieniu od spojrzenia na wzrost płac nominalnych w przekroju różnych rodzajów układów zbiorowych, między którymi zróżnicowanie jest stosunkowo wysokie, od znacznie niższego (2,52% w ramach układów zbiorowych grup przedsiębiorstw) do znacznie wyższego (3,85% w ramach prowincjonalnych układów zbiorowych) od poziomu inflacji (3,0%), zróżnicowanie wzrostu płac nominalnych między sektorami działalności gospodarczej układa się powyżej poziomu inflacji. W każdym sektorze działalności gospodarczej nastąpiło więc pewne zwiększenie przeciętnej płacy realnej, od 0,21 pp. w przemyśle do 1,75 pp. w budownictwie.

W układach zbiorowych coraz częściej regulowane są również płace minimalne. W 2003 r. 17% układów zbiorowych (552 na poziomie przedsiębiorstw i 186 sektorowych) obejmujących 31,2% pracowników związanych układami zbiorowymi zawierało klauzule regulujące płace minimalne [*Memoria...*, 2003, s. 132]. W przekroju sektorów działalności gospodarczej najczęściej klauzule takie zamieszczane są w układach zbiorowych zawieranych w przemyśle.

Ponadto, przedsiębiorstwa wykorzystują dodatki do płac jako środki motywacji pracowników do podniesienia wydajności pracy, zwiększenia jej elastyczności itd.

Czas pracy. Kwestie czasu pracy są stałym elementem negocjacji i układów zbiorowych. Przeciętny czas pracy we wszystkich układach zbiorowych zarejestrowanych w 2003 r. wyniósł 1756,44 godzin rocznie, tj. tygodniowo 38 godzin 28 minut. W okresie 1995–2003 roczny czas pracy obniżył się o prawie 10 godzin, przy czym w latach 1995–1997 wykazywał tendencję rosnącą.

W układach zbiorowych przedsiębiorstw przeciętny roczny czas pracy był w 2003 r. o 66 godzin krótszy w porównaniu z analogicznym czasem pracy w pozostałych układach zbiorowych i wynosił 1697,31 godzin w stosunku do 1763,86 godzin. Oznacza to, że w dużych przedsiębiorstwach na ogół czas pracy jest krótszy niż w małych i średnich przedsiębiorstwach. W ramach układów zbiorowych przedsiębiorstw najkrótszy czas pracy występował w nowych układach obowiązujących dłużej niż rok (1683,07 godzin rocznie). W układach

rewidowanych wynosił o 19 godzin więcej, a w nowych jednorocznych ponad 34 godziny więcej. W ramach pozostałych układów zbiorowych (poza przedsiębiorstwami) przeciętny czas pracy jest znacznie dłuższy, lecz różnice czasu pracy między układami rewidowanymi a nowymi, rocznymi i wieloletnimi są niewielkie w porównaniu z różnicami występującymi w układach zbiorowych przedsiębiorstw i wynoszą od 2 do 5 godzin w skali rocznej — najkrótszy czas pracy jest ustalony w układach podpisywanych na jeden rok, a nie na dłuższy okres.

W przekroju sektorowym różnice czasu pracy są nieznaczne. W porównaniu z przeciętnym czasem pracy dla wszystkich układów zbiorowych (wynoszącym w 2003 r. 1756,44 godzin rocznie) jest krótszy w budownictwie o około 5 godzin, w sektorze usług — około 3 godzin i w przemyśle około 2 godzin, natomiast dłuższy jedynie w rolnictwie, prawie o 17 godzin. Jednakże w ramach sektorów występują znacznie większe różnice, które w znacznym stopniu neutralizują się, np. w sektorze usług — przy przeciętnym czasie pracy 1753,52 godzin rocznie — w hotelarstwie jest o 45 godzin, a w drobnym handlu o 37 godzin dłuższy, natomiast w administracji publicznej, w obronie narodowej i w ubezpieczeniach społecznych o 158 godzin, a w działalności rekreacyjnej i kulturalnej o 120 godzin krótszy.

W przedsiębiorstwach małych pracuje się znacznie dłużej niż w przedsiębiorstwach dużych, np. w przedsiębiorstwach zatrudniających od 1 do 10 pracowników roczny czas pracy w 2003 r. wynosił przeciętnie 1805 godzin, natomiast w przedsiębiorstwach powyżej 250 pracowników był o 103 godziny krótszy.

Spośród 8,2 mln pracowników objętych układami zbiorowymi w 2003 r., procentowy udział pracowników w poszczególnych przedziałach rocznego czasu pracy liczonego w godzinach kształtował się następująco:

Poniżej 1712	od 1712 do 1758	od 1759 do 1803	od 1804 do 1825	1826 i więcej
11,4%	22,2%	51,3%	7,4%	7,6%

Ponad połowa pracowników związanych układami zbiorowymi pracowała od 1759 do 1803 godzin rocznie. Maksymalny ustawowy czas pracy wynoszący 1826 godzin rocznie wykonywało 7,6% pracowników.

W odróżnieniu od tendencji skracania czasu pracy w pełnym wymiarze, w umowach o pracę w niepełnym wymiarze działa tendencja wydłużania rocznego czasu pracy. Średni czas pracy w niepełnym wymiarze w 1998 r. wynosił 987,4 godzin, natomiast w 2003 r. 1023,9 godzin.

Zarówno Statut Pracowników, jak Międzykonfederacyjne Porozumienia określające szczegółowej regulacji czasu pracy, jak np. czasu dnia pracy, jego podziału, w tym nieregularnego, przerw w pracy itd., przekazują do układów zbiorowych. Międzykonfederacyjne Porozumienie na 2003 r. odsyła do układów zbiorowych, m.in. w takich sprawach jak: zarządzanie czasem pracy, dłu-

gość jego trwania i podział, w tym elastyczny, czynniki wzrostu zatrudnienia, wydajności pracy, produktywności urządzeń, ograniczenie godzin ponadwymiarowych, które nie są niezbędne itp. W niektórych układach zbiorowych określany jest tylko roczny czas pracy, w innych roczny oraz tygodniowy (np. maksymalnie 50 godzin) i (lub) dzienny (np. maksymalnie 10 godzin). Często przekazuje się sprawę nieregularnego czasu pracy do uznania dyrekcji przedsiębiorstwa, kierującej się potrzebami przedsiębiorstwa. Spotyka się też klauzule zezwalające na modyfikację przyjętego w układzie podziału czasu pracy w przypadku zmian warunków produkcji i traktuje się ją jako alternatywę realizacji godzin nadliczbowych [*Memoria...*, 2004, s. 140].

Kwestia godzin ponadwymiarowych regulowana jest w 73% układów zbiorowych obejmujących ponad trzy czwarte pracowników. Klauzule eliminujące godziny ponadwymiarowe występują w 10% układów zbiorowych, w których uczestniczy 15% pracowników. Klauzulę obowiązkowej realizacji godzin ponadwymiarowych posiada 10% układów zbiorowych dotyczących około 8% pracowników. Redukcję godzin ponadwymiarowych w stosunku do roku poprzedniego przyjmuje ponad 2% układów, grupujących ponad 1% pracowników, a w stosunku do maksymalnego poziomu ustawowego ponad 4% układów obejmujących około 8% pracowników.

Za godziny ponadwymiarowe około 60% układów zbiorowych przewiduje wynagrodzenie, w tym prawie połowa o wyższych stawkach od normalnych. W ponad 40% układów zbiorowych, dotyczących 45% pracowników, jako rekompensatę za godziny ponadwymiarowe przyjmuje się zwiększony czas odpoczynku lub skumulowanego urlopu.

Zatrudnienie. Problematyka zatrudnienia jest od dłuższego czasu stałym tematem dialogu społecznego. Zwracają na nią uwagę m.in. Międzykonfederacyjne Porozumienia z 1997 r. podkreślające potrzebę zwiększenia stabilności zatrudnienia przez rozwój bezterminowych umów o pracę oraz eliminowanie nieuzasadnionych warunkami działalności gospodarczej terminowych umów o pracę. Wyrażają one troskę partnerów społecznych o utrzymanie i tworzenie nowych miejsc pracy. Zadania te uznane są za priorytetowe również w Międzykonfederacyjnych Porozumieniach dla układów zbiorowych w latach 2002 i 2003. Coraz częściej znajdują one w nich swoje odzwierciedlenie.

Klauzule dotyczące zatrudnienia znalazły się w 43% układów zbiorowych podpisanych w 2003 roku i objęły ponad 56% pracowników. W układach zbiorowych zawieranych przez przedsiębiorstwa odnosiły się do ponad 70% pracowników. W nieco mniejszym stopniu (41,9%) występują one w pozostałych układach zbiorowych i obejmują znacznie mniejszą liczbę pracowników (54,6%).

W układach zbiorowych zamieszcza się dwa rodzaje klauzul związanych z zatrudnieniem:

- Pierwsza ma na celu poprawę jakości zatrudnienia, głównie podniesienie jego stabilności.
- Druga zmierza do wzrostu lub utrzymania dotychczasowego zatrudnienia.

Klauzule mające na celu poprawę jakości zatrudnienia najczęściej przybierają postać: przekształcenia pracowników terminowych w bezterminowych i ustalenia maksymalnej liczby umów terminowych. W pierwszym przypadku chodzi o zwiększenie udziału umów bezterminowych m.in. kosztem zmniejszenia udziału umów terminowych. Wprowadzenie tego rodzaju klauzul nierzadko jest kompensowane zwiększeniem elastyczności pracy w przedsiębiorstwie w formie długości czasu pracy, jego podziału, mobilności funkcjonalnej, geograficznej itp.

Klauzulę przekształcenia zatrudnienia terminowego w stałe zawiera ponad 13% układów zbiorowych 2003 r., które obejmują ponad 22% pracowników. Najczęściej stosowane są w sektorowych ogólnokrajowych i autonomicznych układach zbiorowych. W ponad 3% układów zbiorowych określono maksymalną liczbę terminowych umów o pracę, dotyczącą około 8% pracowników. Najczęściej spotyka się je w ogólnokrajowych sektorowych układach zbiorowych.

Nowe kwestie pracownicze powstają w związku z rosnącą tendencją eksternalizacji pewnych obszarów działalności przedsiębiorstwa i korzystania z usług przedsiębiorstw pracy terminowej. Skłania to partnerów negocjujących układy zbiorowe do właściwej regulacji tej problematyki poprzez wprowadzanie różnego rodzaju klauzul zabezpieczających społeczeństwo i pracowników przed zagrożeniami stąd wynikającymi. Zakazuje się np. działania przedsiębiorstw pracy terminowej w dziedzinach stwarzających potencjalne niebezpieczeństwo. Regulowanie systemu subkontraktów ma charakter dwustronny. Obejmuje zarówno przedsiębiorstwa, które wyłączają z przedsiębiorstwa określone usługi, jak i przedsiębiorstwa pomocnicze, które świadczą takie usługi. W klauzulach tych chodzi o zabezpieczenie interesów pracowników.

Priorytetowe znaczenie zatrudnienia skłoniło, przede wszystkim reprezentantów pracowników popieranych przez władze publiczne, do wprowadzenia do układów zbiorowych klauzul związanych bezpośrednio z rozmiarami zatrudnienia.

Wykorzystuje się w tym celu dwa rodzaje klauzul:

1. Klauzule tworzenia zatrudnienia netto.
2. Klauzule gwarancji zatrudnienia, zapewniające utrzymanie jego obecnego poziomu.

Pierwszą grupę klauzul zastosowano w 2003 r. w ponad 3,5% układów zbiorowych obejmujących ponad 6,1% pracowników, zawartych w większości na poziomie przedsiębiorstwa. Niekiedy z klauzulą taką wiąże się dodatkowe bodźce do zatrudnienia określonej grupy pracowników, np. niepełnosprawnych.

Drugą grupę klauzul związanych z gwarancją utrzymania dotychczasowego zatrudnienia wprowadzono w szerszym zakresie. Uwzględnia ją ponad 8,3% układów zbiorowych, w których uczestniczy 8,1% pracowników. Najczęściej stosuje się je w sektorowych ogólnokrajowych i autonomicznych układach zbiorowych. Z tymi klauzulami wiąże się też nadzieję na wzrost zatrudnienia. Rzadkim ich uzupełnieniem są ograniczenia lub zakaz zatrudniania osób już pracujących na pełnym etacie.

Zwiększanie zatrudnienia poprzez popieranie wcześniejszych albo antycypowanych emerytur ma w hiszpańskiej praktyce negocjacyjnej szerokie tradycje [*Memoria...*, 2004, s. 150]. Klauzule tworzenia zatrudnienia za częścią emeryturę przyjęło około 13% układów zbiorowych obejmujących ponad 24% pracowników. Najczęściej są one zamieszczane w sektorowych układach zbiorowych. Uzasadnia się je wzrostem elastyczności pracy i zatrudnienia. Możliwość uzyskania antycypowanej emerytury, której wysokość zależy od wieku pracownika, uwarunkowana jest zatrudnieniem bezrobotnego zarejestrowanego w Urzędzie Pracy.

Umowy o pracę. Analiza negocjacji i układów zbiorowych ostatniego okresu wskazuje na działanie tendencji wzrostu regulacji różnych sposobów kontraktowania oraz wzbogacania jego treści [*Memoria...*, 2004, s. 153]. Układy zbiorowe w szerokim zakresie uwzględniają klauzule dotyczące umów o pracę i w mniejszym stopniu poszczególnych rodzajów umów o pracę. Ponad 39% układów zbiorowych podpisanych w 2003 r. zawiera klauzule umów o pracę, które obejmują ponad 77% pracowników. W znacznie większym stopniu występują one w układach sektorowych i grupy przedsiębiorstw, gdzie osiągają 62,6% i dotyczą ponad 80% pracowników. Natomiast rzadziej są stosowane w układach zbiorowych przedsiębiorstw, mianowicie w 31,3% i odnoszą się do 55,3% pracowników.

Poza standardowymi bezterminowymi umowami o pracę, występują umowy niestandardowe. Różnorodność typów umów o pracę związana jest ze specyfiką działalności w różnych dziedzinach oraz z różnorodnością potrzeb pracodawców i pracowników. Możliwość wyboru odpowiedniego typu umowy o pracę pozwala na możliwie najlepsze dostosowanie do specyfiki poszczególnych sfer działalności oraz potrzeb pracowników. Jednocześnie, wraz z rozwojem typów umowy o pracę, niezbędne jest zabezpieczanie interesów pracowników wykonujących pracę według różnych reguł.

Klauzula określająca maksymalny okres próbny stosowana jest w ponad 15% układów zbiorowych i obejmuje połowę pracowników.

W Hiszpanii w porównaniu z innymi krajami UE 15 słabo rozwinięty jest system pracy w niepełnym wymiarze. Klauzule dotyczące umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu zawierało 8% układów zbiorowych skupiających 26% pracowników. Najczęściej wprowadza się je w układach zbiorowych zawieranych w takich dziedzinach jak handel, hotelarstwo, pośrednictwo finansowe i w niektórych gałęziach przemysłu.

Przy tego typu umowach o pracę najbardziej rozpowszechnione są następujące klauzule [*Memoria...*, 2004, s. 158]:

- zakazu realizowania godzin ponadwymiarowych przez pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy;
- określające procentowo maksymalną liczbę godzin dodatkowych. Taka klauzula jest szeroko stosowana w sektorowych ogólnokrajowych układach zbiorowych;
- preferujące pracowników niepełnozatrudnionych do zajmowania wolnych miejsc pracy w pełnym wymiarze czasu pracy;
- równego traktowania z pracownikami pełnozatrudnionymi, zgodnie z kryterium proporcjonalności.

System umów o pracę w niepełnym wymiarze czasu sprzyja godzeniu pracy zawodowej z obowiązkami rodzinnymi, może zastępować stosowanie godzin ponadwymiarowych, ułatwia przedsiębiorstwu adaptację do popytu na pracę. Jeśli ma charakter dobrowolny, zadowolone są z niego obydwie strony umowy. System ten w Hiszpanii jest niedorozwinięty w porównaniu z krajami UE 15. Na jego podstawie pracuje w Hiszpanii 8% pracowników, w tym 17% kobiet, podczas gdy w UE 15 średnio 18%, w tym 33% kobiet. Trzeba odnotować stosunkowo niewielki wzrost tego typu umów, mianowicie w latach 1996–2003 tylko o 1 pp., z 7,3 do 8,3%. Stosunkowo niski poziom i słaby wzrost umów o pracę w niepełnym wymiarze, ograniczający udział kobiet na rynku pracy, w dużym stopniu wynika prawdopodobnie z nadmiernego, nieuzasadnionego specyficznymi warunkami działalności rozwoju terminowych umów o pracę.

Umowy edukacyjne w pracy zapisane były w ponad 11% układów zbiorowych obejmujących prawie 46% pracowników związanych układami z 2003 r. Tego rodzaju umowy mają ważne znaczenie m.in. w budownictwie, w handlu i w hotelarstwie. Układy zbiorowe najczęściej regulują dwie sprawy w umowach edukacyjnych: wynagrodzenie pracowników kształconych w pracy oraz okres umowy i ewentualnego jej przedłużenia. Wynagrodzenie określa się zwykle w stosunku do międzyzawodowej płacy minimalnej lub do poziomu płac miejsca realizacji umowy. Tę ostatnią regułę stosuje się na ogół od drugiego roku umowy. Często układy zbiorowe przewidują wynagrodzenie wyższe od określonego ustawowo [*„Informes y Estudios”*, 2004, s. 173–174].

Okres umowy edukacyjnej i ewentualne jej przedłużenie najczęściej ustala się na podstawie rozwiązania ustawowego. Niektóre układy zbiorowe wprowadzają dodatkowe ograniczenia, np. dotyczące wieku osoby zainteresowanej tego rodzaju kształceniem, uwzględniania kształcenia teoretycznego itd. [*„Informes y Estudios”*, 2004, s. 174–175].

Podobny charakter mają umowy o pracę na praktykę. Wprowadzono je do układów zbiorowych 2003 r. w nieco mniejszym stopniu niż umowy edukacyjne, ale także w ponad 11%. Dotyczą jednak znacznie mniejszej liczby pracowników (ponad 29%).

Umowy terminowe. Liberalizacja terminowych umów o pracę przeprowadzona w ramach reformy rynku pracy w 1984 r. doprowadziła do bardzo szybkiego ich upowszechnienia. Możliwość przedłużania terminowych umów o pracę do 3 lat stworzyła pracownikom terminowym długotrwałą niepewność zatrudnienia, osłabiała ich pozycję w relacjach z pracodawcą, skłaniała do podejmowania pracy na podstawie gorszych warunków pracy i płacy. Pracownicy terminowi są niżej opłacani niż pracownicy o podobnych kwalifikacjach zatrudnieni na podstawie umów bezterminowych [European Economy, 1995, s. 40].

Ponadto pracownicy terminowi są dla pracodawców znacznie tańsi niż bezterminowi w przypadkach przedterminowego zwolnienia z pracy.

Przewaga kalkulacji finansowej, przynajmniej krótkookresowej, zatrudnienia terminowego nad bezterminowym przyczyniła się do gwałtownego wzrostu pierwszego typu w stosunku do drugiego. Udział zatrudnionych okresowo w stosunku do ogółu pracowników niesamodzielnymi (najemnymi) w 1986 r. osiągnął poziom 15,6%, a w 1997 r. już 33,6% i był zdecydowanie najwyższy wśród krajów OECD, w tym około trzykrotnie wyższy w porównaniu ze średnim poziomem w krajach UE 15 (12,3%) [Martin, 2000, s. 49]. Poziom ten zdecydowanie przekracza normalne zapotrzebowanie na umowy terminowe wynikające z warunków organizacyjnych, technologicznych itd.

Liberalizacja kontraktów terminowych doprowadziła do dualizmu na rynku pracy. Powstały dwa rynki pracy: dwie trzecie pracowników niesamodzielnymi ma stałe zatrudnienie, jedna trzecia okresowe. Pewność zatrudnienia na rynku o stałym zatrudnieniu nie wpływa na ograniczenie wzrostu płac, nawet w warunkach wysokiego bezrobocia [*Spain in transit*, 1996, s. 7]. Odmienne stanowisko w tej sprawie, chociaż formułowane ostrożnie, spotykamy w opracowaniu Komisji Europejskiej. Według niego, wprowadzenie okresowych kontraktów nie przesunął funkcji popytu na pracę, jednak mogły one mieć wpływ na tworzenie miejsc pracy, wywierając presję na koszty pracy, szczególnie w pierwszym okresie. Jednak znacznie silniejsza pozycja pracowników bezterminowych osłabia wpływ pracowników terminowych na umiarkowany wzrost płac [European Economy, 1995, s. 40–41].

Coraz częściej podkreślane są negatywne doświadczenia związane z wykorzystywaniem, a ściślej z nadużywaniem kontraktów okresowych. Niewątpliwie najważniejszym z nich jest brak motywacji, zarówno po stronie pracodawców, jak i pracowników, do rozwoju kapitału ludzkiego [Martin, 2000, s. 49]. Ze względu na krótki okres zatrudnienia oraz jego niepewność obydwu stronom nie opłaca się inwestowanie w kapitał ludzki. A niedorozwój kapitału ludzkiego ogranicza rozwój technologiczny i wzrost produktywności.

Wśród innych ujemnych efektów okresowych kontraktów wymienia się m.in. trudności współpracy między pracownikami terminowymi a bezterminowymi ograniczające integrację zespołu. Wskazuje się też na negatywny wpływ niepewności związanej z okresowym zatrudnieniem na zdrowie pracowników.

Na potrzebę radykalnego ograniczenia kontraktów terminowych w Hiszpanii zwraca się uwagę już od dłuższego czasu. Podejmowane są w tym kierunku reformy rynku pracy. Najistotniejszą wprowadza Ustawodawczy Dekret Króla o Środkach Doskonalenia Rynku Pracy i Rozwoju Kontraktacji Bezterminowej z 16.05.1997 r. [Mercado de Trabajo, 1997]. Z jednej strony, zastrzega on warunki zawierania kontraktów okresowych (maksymalnie do 2 lat, ale w układach zbiorowych mogą być przyjmowane inne okresy) i podnosi składki na ubezpieczenia społeczne dla pracodawców, z drugiej zaś — stwarza zachęty do zastępowania kontraktów terminowych przez bezterminowe oraz daje możliwość zmniejszenia w nich kosztów zwolnienia pracowników.

Reforma przeprowadzona w kwietniu 2001 r. zwiększa penalizację kontraktów terminowych w formie kosztów odszkodowania w przypadku przedterminowego zwolnienia pracownika okresowego.

Mimo intensywnych zabiegów władz publicznych i partnerów społecznych, stosowania różnych środków dla istotnego podniesienia stabilizacji zatrudnienia, efekty są raczej skromne. Udział kontraktów okresowych w ogólnej liczbie kontraktów zmniejsza się powoli. W 2001 r. wynosił 31,6%, a więc nadal był bardzo wysoki. Poprawa stabilności zatrudnienia jest nie tylko powolna, ale i kosztowna.

Ostatnie dane statystyczne wskazują na ponowny wzrost umów terminowych (tabela 5.).

Tabela 5.

Struktura zatrudnienia według typu umowy i według płci w % (IV kwartał 2003 r.)

Typy umów i wymiar czasu pracy	Ogółem	Mężczyźni	Kobiety
Ogółem	100,0	100,0	100,0
Pełnozatrudnieni	85,0	92,7	73,2
Niepełnozatrudnieni	15,0	7,3	26,8
Umowy bezterminowe	66,3	66,7	65,6
Pełnozatrudnieni	58,6	63,3	51,4
Niepełnozatrudnieni	7,7	3,4	14,2
Umowy terminowe	33,7	33,3	34,4
Pełnozatrudnieni	26,4	29,4	21,8
Niepełnozatrudnieni	7,3	3,9	12,5

Źródło: *Encuesta de Coyuntura Laboral, Cuarto trimestre de 2003*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2004

Według danych za IV kwartał 2003 r. osiągają one 33,7% ogółu umów zawartych w tym okresie. Z tego 26,4% stanowiły umowy okresowe w pełnym wymiarze czasu i 7,3% umowy w niepełnym wymiarze czasu pracy. Udział kobiet w zatrudnieniu okresowym jest tylko o 1,1 pp. wyższy niż mężczyzn, jednakże w jego ramach, w niepełnym wymiarze czasu kobiet pracuje ponad

trzykrotnie więcej (12,5%) niż mężczyzn (3,9%). Natomiast mężczyźni przeważają w zatrudnieniu okresowym w pełnym wymiarze czasu pracy (29,4%) nad kobietami (21,8%).

W IV kwartale 2003 r. w niepełnym wymiarze czasu pracy zatrudnionych było 15% ogółu pracowników niesamodzielnych (najemnych), w tym 7,7% o stałym i 7,3% o terminowym zatrudnieniu. Kobiety zdecydowanie dominują w zatrudnieniu niepełnowymiarowym, zarówno w bezterminowym, jak i w terminowym. W tym pierwszym kobiet pracuje prawie czterokrotnie więcej niż mężczyzn (14,2% w stosunku do 3,4%), w drugim zaś ponad trzykrotnie (12,5% w stosunku do 3,9%).

Podsumowanie

Analiza instytucji rynku pracy w Hiszpanii pozwala na sformułowanie następujących uwag:

- Konstytucja wyjątkowo szeroko ujmuje kwestie rynku pracy, stosunków pracy i polityki zatrudnienia. Nie ogranicza się ona do zapisów prawa o swobodnym zrzeszaniu, wyborze zawodu i miejsca pracy, o strajku w obronie własnych interesów, które mają charakter klasyczny w demokratycznym państwie, lecz idzie znacznie dalej:
 - deklaruje prawo do pracy, ale i obywatelski obowiązek pracy oraz godziwą płacę, wystarczającą do zaspokojenia potrzeb własnych i rodziny,
 - przyjmuje zasadę zbiorowych stosunków pracy, opartych na negocjacjach partnerów społecznych i zawartych w ich wyniku układach zbiorowych posiadających moc wiążącą,
 - zobowiązuje władze publiczne m.in. do sprawiedliwego podziału dochodów „regionalnych i osobistych” w ramach polityki stabilizacji gospodarczej, do realizacji polityki zmierzającej do pełnego zatrudnienia, m.in. poprzez politykę zapewniającą odpowiednie przygotowanie zawodowe i readaptację zawodową, do utrzymywania powszechnego systemu zabezpieczenia społecznego,
 - przyjmuje system partnerstwa społecznego do rozwiązywania ważnych spraw ekonomicznych i społecznych.
- Powołanie i rola Rady Ekonomicznej i Społecznej na szczeblu centralnym oraz jej odpowiedników we wspólnotach autonomicznych, a także wielu innych instytucji publicznych o składzie partnerskim świadczy o występowaniu w Hiszpanii rozbudowanego systemu partnerstwa społecznego.
- Mimo niewysokiej przynależności pracowników do związków zawodowych, stopień pokrycia ich układami zbiorowymi jest wysoki.
- Praktyka negocjacji i układów zbiorowych rozwinięta jest nierównomiernie w poszczególnych sektorach działalności gospodarczej oraz wewnątrz nich. Najbardziej w przemyśle, najmniej w sektorze usług.
- Większość podpisywanych układów zbiorowych dokonywana jest w drodze rewizji układów dotychczas obowiązujących.

- Większość nowo zawieranych układów zbiorowych obowiązuje więcej niż rok i obserwuje się tendencję wzrostu ich udziału.
- Układy zbiorowe podpisywane są na różnych szczeblach: sektorowym ogólnokrajowym, wspólnoty autonomicznej, międzyprovincialnym i prowincjonalnym oraz na poziomie przedsiębiorstwa bądź grupy przedsiębiorstw.
- Najważniejszymi obszarami negocjacji są: wynagrodzenia za pracę, czas pracy, zatrudnienie oraz system umów o pracę.
- W zdecydowanej większości układów zbiorowych wzrost płac określa się na podstawie prognozowanej przez rząd inflacji, uzupełnionej klauzulą gwarancyjną, której zadaniem jest wyrównanie niedoszacowanej inflacji. Rządziej przyjmuje się za podstawę wzrostu płac rzeczywistą inflację z ubiegłego roku.
- Roczny czas pracy ponad połowy pracowników związanych układami zbiorowymi kształtował się w 2003 r. w przedziale od 1759 do 1803 godzin. Tylko 7,6% pracowników wykonywało maksymalny ustawowy czas pracy wynoszący 1826 godzin rocznie.
- Obserwuje się tendencję skracania pełnego wymiaru czasu pracy, natomiast wydłużania niepełnego wymiaru czasu pracy.
- W niektórych układach zbiorowych występują klauzule dotyczące rozmiarów zatrudnienia w formie: zwiększenia zatrudnienia lub utrzymania go na dotychczasowym poziomie.
- Terminowe kontrakty o pracę rozpowszechniły się w Hiszpanii bardziej niż w innych krajach. Ich udział w kontraktach ogółem jest około trzykrotnie wyższy niż średnio w krajach UE 15. Prowadzona przez państwo polityka ograniczania kontraktów terminowych, w tym przez ich przekształcanie w kontrakty bezterminowe, dotychczas przynosi skromne wyniki.
- Umowy o pracę w niepełnym wymiarze czasu są w Hiszpanii o połowę mniej rozwinięte niż średnio w krajach UE 15. Polityka państwa zmierza do szybszego ich rozwoju.

Bibliografia

- Basica de Empleo*, Ley 51/1980, de 8 de octubre, Boletín Oficial del Estado (BOE) 17.10.1980, wraz z późniejszymi zmianami.
- Calidad de la Educación*, Ley Orgánica 10/2002, BOE 24.12.2002.
- Consolidación y Racionalización del Sistema de la Seguridad Social*, La Ley 24/1997, BOE 16.07.1997.
- Cualificaciones y de la Formación Profesional*, Ley Orgánica 5/2002, BOE 20.06.2002.
- El Estatuto de los Trabajadores*, Ley 8/1980, de 10 de marzo, BOE 14.03.1980, wraz z późniejszymi zmianami.
- El trabajo a tiempo parcial y el fomento de su estabilidad*, Real Decreto — ley 15/1998 de 27 de noviembre, BOE 28.11.1998.
- Encuesta de Coyuntura Laboral, Cuarto trimestre de 2003*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS), 2004.

- European Economy, *The Economic and Financial Situation in Spain. Reports and Studies No 7, 1994*, European Commission, Bruksela, Luxemburg 1995.
- General de la Seguridad Social*, Real Decreto Legislativo 1/1994, BOE de 29 de junio de 1994.
- „Informes y Estudios de CEOE”, 2004 nr 1, Confederacion Espanola de Organizaciones Empresariales.
- Instituto Nacional de Empleo*, Real Decreto — ley 36/1978 de noviembre, sobre gestion institucional de la Seguridad Social, la salud y el empleo, BOE 18.11.1978 wraz z późniejszymi zmianami.
- Konstytucja Hiszpanii z 27 grudnia 1978*, tłumaczenie i wstęp T. Mołdawa, Wydawnictwo Sejmowe, Warszawa 1993.
- La politica de empleo en Espana. Informe de base sobre de empleo*, Ano 2003, (MTAS), Madryt 2003.
- Libertad Sindical*, Ley Organica 11/1985, de 2 de agosto, BOE 08.08.1985.
- Martin C., 2000, *The Spanish Economy in the New Europe*, Mac Millan Press, Londyn.
- Memoria sobre la Situacion socioeconomica y laboral*, 2003, Consejo Economico y Social, Madryt 2004.
- Mercado de Trabajo. Medidas urgentes para la mejora del mercado de trabajo y el fomento de la contratacion indefinida*, Real Decreto — Ley 16.05.1997, BOE No 118, 17.05.1997.
- Ordenacion General del Sistema Educativo*, Ley Organica 1/1990, BOE 04.10.1990.
- Real Decreto 1458/1986, de 6 de junio, por el que se determinan la estructura organica del Instituto Nacional de Empleo, BOE 16.06.1986 wraz z późniejszymi zmianami
- Real Decreto 1844/1994, de 9 de septiembre, por el que se aprueba de los trabajadores en la empresa, BOE 13.09.1994.
- Regulacion del derecho de asociacion sindical*, Ley 19/1977, de 1 de abril, BOE 04.04.1977.
- Sanglas L., Gonzales de Lena F., Perez Infante A. J. J., 2002, *L'impact des systemes de negociation collective sur la niveau et l'evolution des salaires: le cas espagnol*, w: *Negotiation Collective des Salaires et Passage a la Monnaie Unique. Une Comparaison Allemagne, Espagne, France, Italie*, coordonne par Yakubovich C., Documentation française, Paryż, s. 103.
- Spain in transit*, „The Economist”, 14.12.1996.
- Yakubovich C., 2002, *Negotiation Collective des Salaires et Passage a la Monnaie Unique*, Documentation française, Paryż.

A b s t r a c t Labour Market Institutions in Spain

A

The paper is made up of two sections. In the first one, the legal and institutional bases of the labour market, the labour relations and the employment policy are presented. In the second one, the labour market's functioning in the form of negotiations and collective labour contracts is described.

In the first section, in presenting the most important legal bases of the labour market, the labour relations and the employment policy, the exceptional role of the constitution is emphasized. The constitution not only declares the right to work and to a pay sufficient to satisfy one's own and his family's needs, but also obligates the public authorities to create conditions conducive to economic and social progress and possibly equitable distribution of regional and personal incomes within the framework of the economic stabilization policy. The authorities have to conduct a policy aimed at full employment. The constitution attaches great importance to the development of social partnership both on the central and regional level and, on the microeconomic level, in the relations between employers and employees. The most important forms of

such cooperative relations between the employers and the employees are collective negotiations and the resulting collective contracts that are endowed with binding power.

In the second section of the paper, different kinds of collective negotiations and contracts, their development, their main objectives and their life periods are discussed in detail. The most important areas of negotiation are: the remuneration for work, the working time and the way of its distribution, as well as the employment contract system. The point of reference for pay agreements in the majority of collective contracts is the inflation forecasted by the government, supplemented with a guarantee clause allowing for possible underestimation of the inflation. More rarely, the last year's real inflation is adopted as pay increase basis. In the pay rise negotiations, beside the inflation, the increase in productivity is taken into account, too.

In Spain, among the untypical employment contracts, those most frequent are term contracts. They make one third of all the employment contracts and their share is three times as high as in the EU15 countries on average. Whereas the employment contracts for part-time work are in Spain much less developed than in the EU15 countries on average. Within the framework of their employment policy, the public authorities tend, among other things, to limit the term employment in favour of no-term employment and to a broader use of part-time employment contracts. The part-time employment facilitates reconciliation of occupation with family duties and, thereby, favours the increase in occupational activity and employment that, in Spain, stay below the average level for the EU15 countries.

In addition, when observing the Spanish labour market, a trend towards shortening the duration of full-time work and lengthening the duration of the part-time work can be noted.