

Mgr Wojciech Kozioł

Katedra Rachunkowości

Uniwersytet Ekonomiczny w Krakowie

Wykorzystanie modelu kapitału ludzkiego do koordynacji krajowych stosunków zatrudnienia

WSTĘP

Stabilność i wysoka efektywność systemu ekonomicznego państwa wymaga odpowiednio ukształtowanego systemu podziału wytworzonej wartości. Partycypują w niej zarówno posiadacze kapitału finansowego czyli inwestorzy i przedsiębiorcy, jak również pracownicy. Ci drudzy, na potrzeby opracowania, definiowani będą jako dysponenci kapitału ludzkiego. Relacje między zatrudnionymi a przedstawicielami sektora produkcyjnego, w literaturze ekonomicznej określane są mianem stosunków industrialnych. Precyzują zasady i warunki, na jakich ma odbywać się proces świadczenia pracy, jednak dominującą kwestią we współczesnym świecie gospodarczym jest kwestia rekompensaty pieniężnej za wykonywaną pracę. Kształtowanie relacji płacowych, czyli zasad uczestnictwa pracowników w wytworzonym produkcie, wymaga odpowiedniego zdefiniowania płac i ich znaczenia dla gospodarki, co zostało zarysowane w pierwszym punkcie opracowania.

Z uwagi na fakt, że organizacje pracownicze stanowią jedną z najważniejszych instytucji decydujących o kształcie relacji płac, w drugim punkcie artykułu podano kilka płaszczyzn analizy i opisu systemu związkowego zaczerpniętych z literatury przedmiotu i zilustrowano na przykładach niektórych krajów.

Celem artykułu jest podanie roli krajowych stosunków industrialnych, które kształtując krajową politykę płacową, prowadzą do maksymalizacji efektywności i spójności ekonomicznej państwa. Przyjęto założenie, że odpowiednio zorganizowany system kształtowania stosunków industrialnych, których głównym elementem są organizacje pracownicze, wbrew licznym opiniom, może przyczynić się do pozytywnych zjawisk gospodarczych, takich jak redukcja inflacji, wzrost PKB czy spadek bezrobocia.

ROLA KOORDYNACJI RYNKU PRACY

We współczesnej literaturze ekonomicznej spotkać można wiele poglądów na znaczenie płac w gospodarce. Są one bardzo zróżnicowane, ponieważ z regu-

ły stanowią część pewnej kompleksowej doktryny ekonomicznej. Szkoła monetarna i neoklasyczna reprezentowana jest przez zwolenników rynkowego modelu płac, który zakłada liberalny rynek pracy jako stan postulowany. Zalecane jest unikanie wszelkich regulacji na rynku pracy i redukcja instrumentów ochrony instytucjonalnej pracowników. Takie przedsięwzięcia, jak płaca minimalna, związki zawodowe czy działania afirmacyjne w stosunku do słabszych grup pracowników, powadzą do dysfunkcji rynku pracy, a w konsekwencji do wzrostu bezrobocia i spadku efektywności gospodarki. W opinii monetarystów takie działania powodują utrzymywanie się pewnego poziomu bezrobocia, niemożliwego do wyeliminowania, określanego mianem naturalnej stopy bezrobocia. Neoklasycy idą nieco dalej, twierdząc, że zrównoważenie popytu i podaży na rynku pracy prowadzi do optymalizacji korzyści wymiany. W takim przypadku bezrobocie ma zawsze charakter dobrowolny, wynika z braku ochoty do podjęcia pracy za zbyt niską stawkę. Przedstawiciele myśli neoklasycznej podają to jako argument przeciwko istnieniu płacy minimalnej [Snowdon, Vane, Wynarczyk, 1998, s. 172–208].

Odmienne stanowisko w sprawie ekonomicznej funkcji płac zajmuje J.M. Keynes oraz spadkobiercy jego myśli. Zarzucał on kontynuatorom myśli klasycznej koncentrowanie uwagi na skutkach zmiany płac dla kosztów produkcji, bez uwzględnienia wpływu tych zmian na rozmiar popytu na towary. Keynes podważał możliwość stosowania analogii między tradycyjnie rozumianym rynkiem towarowym a rynkiem pracy, jako że na wysokość wynagrodzeń wpływa wiele czynników niemających żadnego związku z mechanizmami rynkowymi, jakimi są popyt i podaż. Uważał, że dostosowania rynkowe, zwłaszcza na rynku pracy, przebiegają dużo wolniej niż zakłada to teoria neoklasyczna. Dlatego z punktu widzenia stabilności ekonomicznej ważną kwestią jest utrzymanie płac na właściwym i względnie stałym poziomie. W tym kontekście widział pozytywną rolę związków zawodowych. Jeśli będą one postępować odpowiedzialnie i profesjonalnie, mogą stanowić trudnie do zastąpienia i zarazem efektywne narzędzie stabilizacji ekonomicznej [Keynes, 2003, s. 23–32; Bremond, Couet, Salort, 2005, s. 79 i 119].

Keynesowska doktryna zakłada istnienie naturalnego poziomu bezrobocia, którego źródłem są sztywności płacowe. E. Phelps, laureat Nagrody Nobla z 2006 roku, tłumaczy je na gruncie teorii płacy motywacyjnej (efektywnościowej). Teoria ta zakłada, że rotacja kadr oraz unikanie rzetelnego wykonywania pracy (bumelowanie) jest źródłem dodatkowych kosztów dla organizacji. Ograniczenie ich można uzyskać podniesieniem płac powyżej poziomu rynkowego. Takie posunięcie z jednej strony zniechęca do zmiany miejsca pracy, która wiąże się z ryzykiem utraty owej nadwyżki w nowym miejscu pracy. Z drugiej strony

powoduje, że pracownik unika bumelowania licząc się z możliwością zwolnienia go z pracy i utratą wysokiego uposażenia. Teoria płacy motywacyjnej objaśnia również mechanizm kształtowania się naturalnego stanu bezrobocia. Poziom rotacji kadr, jak i natężenie bumelowania w pracy zależą od groźnych pracownikowi konsekwencji, jak utrata wyższego wynagrodzenia czy też konieczność znalezienia nowej pracy. Phelps dowodzi, że nadopiekuńczość państwa, charakterystyczna dla krajów Europy zachodniej, łagodzi wspomniane konsekwencje. W efekcie rośnie potrzeba „przekupienia” pracowników dodatkowym wynagrodzeniem, przekraczającym płacę „oczyszczającą” rynek, generując tym samym bezrobocie. Zdaniem Phelpsa naturalny poziom bezrobocia nie jest optymalnym stanem gospodarki, a co ważne, może być zredukowany poprzez odpowiednie działania polityczne. Sugeruje zmniejszenie ochrony socjalnej dla bezrobotnych w zamian za subsydiowanie dla nich nowych miejsc pracy. Na gruncie teorii płacy motywacyjnej, również niedoskonałość informacji o rynku pracy przyczynia się do nadmiernego wzrostu płacy i bezrobocia. Przedsiębiorcy nie mają pewności co do wysokości właściwej płacy na danym stanowisku, więc przyjmując pracownika zmuszeni są do przepłacania, tym samym minimalizując ryzyko utraty pozycji atrakcyjnego pracodawcy. Wynika z tego, że koordynacja płac mogłaby przyczynić się do zmniejszenia płacy motywacyjnej i wzrostu zatrudnienia. Wymaga to jednak aktywności państwa w zakresie koordynacji działań i wymiany informacji pomiędzy partnerami społecznymi, jak związki zawodowe czy organizacje pracodawców [Kwiatkowski, 2007, s. 172–225, Phelps, 1997, Snowden, Vane, Wynczyk, 1998, s. 358–369].

Z kolei postkeynesisci, jako oddzielna frakcja spadkobierców myśli Keynesa, reprezentują logiczne i ciekawe podejście do problematyki osiągania stabilizacji ekonomicznej. W latach 40. XX w., jeden z przedstawicieli tego nurtu, J. Robinson, sformułował dylemat ekonomiczny, który zakładał, że można osiągnąć jednocześnie tylko dwa cele spośród trzech następujących: pełne zatrudnienie, stabilność cen oraz swoboda kształtowania płac w skali makro. Przy pełnym zatrudnieniu i swobodzie kształtowania stosunków zatrudnienia pojawi się presja inflacyjna. Jej zdławienie wymusi na decydentach zacieśnienie polityki pieniężnej, która ma utrudnić finansowanie wzrostu płac. Równocześnie takie działanie utrudnia finansowanie inwestycji, czego skutkiem jest spadek miejsc pracy. Postkeynesisci stoją na stanowisku, że na skutek działalności związków zawodowych restrykcyjna polityka monetarna nie doprowadzi do spadku wynagrodzeń, lecz pogłębi bezrobocie. Wobec tak sformułowanej teorii, postkeynesisci opowiadają się za prowadzeniem polityki dochodowej jako trwałego dodatku do dotychczasowej polityki ekonomicz-

nej. Wpłyne to korzystnie na stabilizację poziomu cen, zatrudnienia i efektu produkcyjnego [Snowdon, Vane, Wynczyk, 1998, s. 386–399].

ISTOTA I WYBRANE CECHY KRAJOWYCH INSTYTUCJI RYNKU PRACY

W praktyce państw uprzemysłowionych podstawą systemu gospodarczego jest współdziałanie pracodawcy z pracownikiem, zmierzające do osiągnięcia określonego celu gospodarczego. Stabilność owej współpracy wymaga wdrożenia układu pracy (ang. *collective bargaining*) zbiorowego lub rzadziej indywidualnego, o charakterze nadrzędnym w stosunku do umowy o pracę. Układ pracy należy rozumieć jako najważniejszy proces określający sposób podziału wspólnie wypracowanej wartości.

Jak podaje literatura przedmiotu, geneza procesu formowania stosunków pracy wiąże się z powstaniem pierwszych profesjonalnych związków zawodowych pod koniec XIX wieku. Była to odpowiedź na postępujące przeobrażenia systemu produkcyjnego w kierunku industrialnym. Wtedy to została założona przez S. Gompersa Amerykańska Federacja Pracy (AFL), która funkcjonuje do chwili obecnej. Od tego czasu ruch związkowy opanował niemal cały świat, jednak jego funkcjonowanie podlega różnicom w zależności od regionu [Carell, Heavrin, 2001, s. 4–23]. Jak pokazano w dalszej części opracowania, różnice w koordynacji i centralizacji procesu kształtowania stosunków pracy mają wpływ na efektywność ekonomiczną kraju.

Centralizacja polityki płac wymaga odpowiednich mechanizmów instytucjonalnych, do których można zaliczyć poziom zaangażowania organizacji związkowych (tab. 1) i rządu (tab. 2) w tworzenie krajowej polityki zatrudnienia i płac. Ingerencja rządu rozpatrywana jest przy założeniu, że w przypadku niepowodzenia działań koordynacyjnych prowadzonych przez organizacje związkowe, rząd będzie w stanie wdrożyć odpowiedni poziom koordynacji polityki wynagradzania. Warto podkreślić, że do działań rządu dodatkowo może włączyć się parlament, co zwykle prowadzi do wzrostu centralizacji procesów negocjacyjnych. Na ogół zamiarem rządu jest doprowadzenie do zawarcia porozumienia między związkowcami a pracodawcą, natomiast parlament postuluje bardziej restrykcyjne rozwiązania płacowe, zmierzające do osiągnięcia długookresowych celów ekonomicznych [Wallerstein, Golden, 2000, red. Iversen, Pontusson, So-skice, s. 109–114]¹.

¹ Użyty przez autorów przytoczonego opracowania termin „centralizacja” ma szersze znaczenie i w znacznej mierze obejmuje również koordynację polityki płacowej. Wynika to z przyjętej metody analitycznej, opierającej się m.in. na ocenie zaangażowania poszczególnych instytucji rynku pracy.

Tabela 1. Stopień zaangażowania organizacji związkowych w proces kształtowania krajowego systemu płac

| Poziom | Opis |
|--------|---|
| 1 | Brak zaangażowania, |
| 2 | Udział w rozmowach dotyczących oczekiwań niektórych swoich członków lub wysuwanie żądań w tym zakresie, |
| 3 | Udział w rozmowach dotyczących oczekiwań wszystkich swoich członków lub wysuwanie żądań w tym zakresie, |
| 4 | Negocjowanie pozapłacowych składników wynagrodzenia, |
| 5 | Udział w negocjacjach dotyczących wybranych aspektów układów pracy, np. indeksacja wysokości płac, |
| 6 | Reprezentowanie członków w mediacjach prowadzących do wiążących postanowień ogólnokrajowych, |
| 7 | Reprezentowanie członków w sporach i postępowaniu arbitrażowym, |
| 8 | Działanie w interesie związkowców podczas negocjacji na poziomie poszczególnych gałęzi przemysłu, |
| 9 | Negocjowanie i zawieranie krajowych układów płacowych ale bez zobowiązania niższych szczebli kształtowania polityki wynagradzania do zachowania spokoju społecznego (niepodejmowania strajków), |
| 10 | Negocjowanie i zawieranie krajowych układów płacowych z zachowaniem zobowiązania niższych szczebli kształtowania polityki wynagradzania do zachowania spokoju społecznego, |
| 11 | Negocjowanie i zawieranie krajowych porozumień płacowych przy zakazie kontynuacji rokowań na niższych szczeblach w wybranych aspektach. |

Źródło: [Wallerstein, Golden, 2000, s. 112].

Ustalenie poziomu procesów kształtowania krajowych relacji płac wymaga uprzedniego zidentyfikowania zakresu zaangażowania rządu i organizacji związkowych w realizację tych procesów. Krajowa polityka płacowa może być prowadzona na jednym z poniższych poziomów negocjacji [Wallerstein, Golden, 2000, s. 113]:

1. Negocjacje na poziomie przedsiębiorstwa (lokalne),
2. Uzgodnienia na poziomie gałęzi przemysłu,
3. Negocjacje na poziomie centralnym bez sankcji za naruszenie zawartych postanowień,
4. Negocjacje na poziomie centralnym wraz z sankcjami za niestosowanie się do zawartych postanowień.

Jeżeli zaangażowanie rządu w procesy regulacji wynagrodzeń osiąga poziom 10, 12, 13, 14 albo 15 (tab. 2) lub zaangażowanie organizacji związkowych jest na poziomie 6, 10 albo 11 (tab. 1), to taka instytucjonalna konfiguracja zapewnia osiągnięcie centralnego poziomu negocjacji wraz z sankcjami (czwarty poziom). Z kolei, jeżeli rząd zaangażowany jest w procesy negocjacyjne na poziomie 8, 9 bądź 11 lub też organizacje związkowe na poziomie 7, 8

bądź 9, to skutkuje to systemem scentralizowanych rokowań, ale bez sankcji (trzeci poziom). W pozostałych przypadkach, zależnie od stanu faktycznego, procesy negocjacyjne osiągają poziom negocjacji branżowych, lokalnych czy też stan braku jakichkolwiek układów zbiorowych.

Tabela 2. Stopień zaangażowania rządu w proces kształtowania krajowego systemu płac

| Poziom | Opis |
|--------|---|
| 1 | Brak zaangażowania, |
| 2 | Ustalanie płacy minimalnej, |
| 3 | Inspirowanie do poszerzania procesów negocjacyjnych, |
| 4 | Konstruowanie ekonomicznych prognoz i symulacji dla partnerów w negocjacjach płacowych, |
| 5 | Rekomendowanie norm i wytycznych dotyczących niektórych składników układów pracy, |
| 6 | Forsowanie norm i wytycznych dotyczących niektórych składników układów pracy, |
| 7 | Nakazanie kontroli wysokości płac w niektórych gałęziach przemysłu, |
| 8 | Zobowiązanie do wprowadzenia indeksacji płac o wskaźnik wzrostu kosztów utrzymania, |
| 9 | Ustanowienie formalnej komisji trójstronnej ds. polityki wynagradzania, bez wprowadzenia sankcji za niestosowanie się do jej zaleceń, |
| 10 | Ustanowienie formalnej komisji trójstronnej ds. polityki wynagradzania i sformułowanie sankcji za niestosowanie się do jej zaleceń, |
| 11 | Rozjemca z ramienia rządu nakazuje krajowy system wynagradzania bez sankcji za brak respektowania, |
| 12 | Rozjemca z ramienia rządu nakazuje krajowy system wynagradzania przewidując sankcje za brak respektowania, |
| 13 | Rząd nakazuje krajowy system wynagradzania przewidując sankcje za brak respektowania, |
| 14 | Ustanowienie formalnej komisji trójstronnej ds. krajowej polityki wynagradzania, przy równoczesnym zakazie prowadzenia dodatkowych rokowań na niższym szczeblu, |
| 15 | Nakazanie zamrożenia płac i zakaz prowadzenia dodatkowych negocjacji płacowych na niższych szczeblach. |

Źródło: [Wallerstein, Golden, 2000, s. 113].

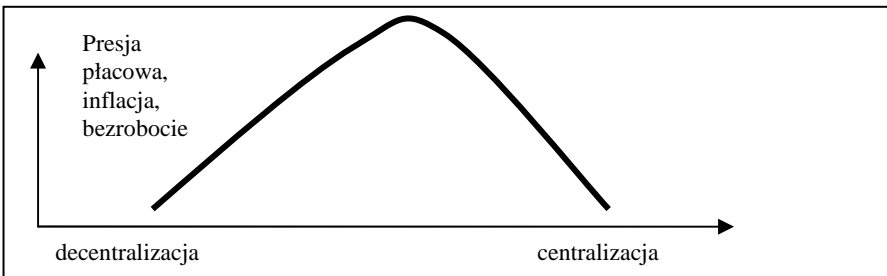
Jak zostało już powiedziane, problematyka oceny poziomu centralizacji i koordynacji krajowych relacji płacowych wymaga uwzględnienia poziomu zaangażowania związków zawodowych (tab. 1), rządu (tab. 2) i innych właściwości systemu kształtowania krajowych relacji płac. Nie jest to łatwe zadanie, gdyż w praktyce może bowiem dochodzić do sytuacji, w których ocena mechanizmów instytucjonalnych, czyli zaangażowanie organizacji pracowniczych i rządu, powinna dodatkowo uwzględniać niżej scharakteryzowane dodatkowe okoliczności [Wallerstein, Golden, 2000, s. 110–111].

W praktyce centralizacja negocjacji to wieloetapowy proces, w czasie którego na szczeblu centralnym podejmowane są podstawowe decyzje, a następnie

są one adaptowane do specyfiki poszczególnych branż czy też przedsiębiorstw. Powstaje pytanie o zakres precyzji centralnych uzgodnień i możliwości interpretacyjnych na niższych szczeblach. W skrajnych przypadkach nadmierna dowolność na niższym poziomie negocjacji może doprowadzić do wypaczenia scentralizowanych postanowień, dlatego też wymagane jest zbadanie efektywności nadzoru centrali nad negocjacjami na niższych szczeblach.

WPLYW STOSUNKÓW ZATRUDNIENIA NA WSKAŹNIKI EKONOMICZNE

Analizę problematyki oddziaływania stosunków zatrudnienia na ekonomiczną efektywność otwierają badania Calmforsa i Driffilla (1988). Dostreśli oni związek między sposobem skoordynowania krajowego systemu kształtowania stosunków pracy a kluczowymi wielkościami ekonomicznymi, jak presja płacowa, inflacja i koszty pracy. W skrajnych przypadkach, czyli zarówno w systemach zdecentralizowanych, jak i najbardziej scentralizowanych, presja płacowa i inflacyjna jest najmniejsza. W systemie zdecentralizowanym, w którym rokowania płacowe odbywają się na poziomie firm, poziom płac zależy od koniunktury rynkowej, nadmierne windowanie płac może prowadzić do naruszenia równowagi finansowej firmy. Z kolei regulacje płacowe na poziomie centralnym, oprócz interesu pracowniczego, uwzględniają również cele makroekonomiczne, takie jak niska inflacja i bezrobocie. Tym samym zapobiegają nadmiernym żądaniom płacowym jednej grupy, których spełnienie przebiegłoby kosztem redukcji płac pozostałych grup, bądź doprowadziło do wzrostu inflacji i bezrobocia. Jak można zauważyć, najmniej korzystnym rozwiązaniem jest system pośredni, czyli koordynacja negocjacji płacowych na poziomie branżowym. Omówione zależności obrazuje rysunek 1.



Rysunek 1. Krzywa Calmforsa – Driffilla

Źródło: [Calmfors, Driffill, 1988].

Przytoczone wnioski uzyskane przez Calmforsa i Driffilla, zostały pogłębione przez troje uczonych [Traxler, Blaschke, Kittel, 2001, s. 144–147]. Uczeni ci zauważyli, że ograniczenie opisu krajowego systemu kształtowania relacji płac, do umiejscowienia go gdzieś pomiędzy skrajnymi punktami decentralizacji i centralizacji negocjacji płacowych nie odpowiada potrzebom praktyki ekonomicznej. Na makroekonomiczną efektywność oddziałuje bowiem poziom koordynacji polityki płacowej niezależnie od faktu, czy jest ona prowadzona w sposób scentralizowany czy też zdecentralizowany. W drugim przypadku wszystkie podmioty biorące udział w tworzeniu krajowej polityki płacowej muszą mieć wspólny cel, co w razie znacznego rozdrobnienia może to być trudne do zrealizowania. Z drugiej strony system scentralizowany choć dzięki małej liczbie uczestników negocjacji sprzyja osiągnięciu kompromisu, w praktyce nie gwarantuje zdyscyplinowanej realizacji postanowień na szczeblach niższych (np. lokalnych czy branżowych). Do celów badawczych wyodrębniono pięć typów koordynacji polityki wynagradzania [Traxler, Blaschke, Kittel, 2001, s. 145–149 i 243–252]:

- koordynacja na najwyższym szczeblu, przy słabej możliwości oddziaływania na niższe szczeble (*peak level coordination, low governability* – PLC-LG),
- koordynacja na najwyższym szczeblu, z możliwością efektywnego oddziaływania na niższe szczeble (*peak level coordination, high governability* – PLC-HG),
- koordynacja inicjowana i narzucona przez państwo (*state imposed coordination* – SIC), przebieg i rezultat negocjacji zależy od siły związków zawodowych, państwo ma niski wpływ na podejmowane decyzje (np. Francja),
- brak koordynacji (*uncoordinated bargaining* – UB) (np. USA, Wielka Brytania),
- koordynacja wytycznych kształtowania polityki płac (*pattern bargaining* – PB), ustalanie wzorcowych rozwiązań na niższych szczeblach, które są wdrażane przez całą gospodarkę.

Koordynacja polityki płac na najwyższym szczeblu, z możliwością efektywnego oddziaływania na niższe szczeble (PLC-HG) oraz koordynacja wytycznych płacowych (PB) to systemy zapewniające najsilniejsze oddziaływanie na wysokość płac w gospodarce. Mniejszą zdolność do regulowania płac posiadają systemy koordynacji narzuconej przez państwo (SIC) oraz system braku koordynacji (UB). Natomiast koordynacja na najwyższym szczeblu, przy słabej możliwości oddziaływania na niższe szczeble (PLC-LG) praktycznie nie pozwala na moderowanie wysokości wynagrodzeń w gospodarce.

Krajowy system płac to system podziału wspólnie wypracowanej wartości, mający na celu zachowanie ciągłości i dynamiki procesów gospodarczych. Za-

tem właściwe relacje płac w gospodarce stanowią podstawę zrównoważonego wzrostu. Do celów tego opracowania wyodrębniono trzy patologie systemu płac: zbyt niskie, zbyt wysokie oraz nieprawidłowy podział.

Badania przeprowadzone przez P. Kumora i J.J. Sztadyngera [2007, s. 494–510], wskazują na istnienie luki PKB powstałej na skutek odchyień – zarówno dodatnich jak i ujemnych – rzeczywistych nierówności dochodowych od stanu wzorcowego. Zbyt niskie płace są problemem państw rozwijających się, powodują ograniczenie popytu następuje korekta podaży i przejście gospodarki do nowego poziomu równowagi przy niepełnym wykorzystaniu czynników wytwórczych objawiającym się wzrostem bezrobocia. Z kolei zbyt wysokie płace powodują, że strumień pieniądza jest większy niż strumień wytwarzanego produktu, co prowadzi do wzrostu cen, a w dalszej kolejności do pętli inflacyjnej [*Teoria rachunkowości w zarysie*, 2005, s. 81].

Niżej przytoczone badania wskazują, że przy odpowiednio zorganizowanej polityce kształtowania krajowych relacji płac, można skutecznie ograniczać zarówno inflację jak i bezrobocie, nie naruszając tempa wzrostu gospodarczego. Analizy prowadzone były wśród członków OECD, czyli krajów o rozwiniętej gospodarce rynkowej. Problemem tych państw są nadmierne żądania płacowe przyczyniające się do inflacji, a także kwestia dystrybucji dochodu w społeczeństwie. Problematyka niedostatecznego opłacania pracowników jest przypadłością krajów rozwijających się.

Autorzy opracowania [Traxler, Blaschke, Kittel, 2001, s. 267–276] przeprowadzili badania mające na celu wskazanie związku między typem funkcjonującego mechanizmu kształtowania krajowych relacji płac a inflacją, wysokością wynagrodzeń (kosztów pracy), bezrobociem i wzrostem gospodarczym (tab. 3). Wykazano bardzo wysoki poziom korelacji między wzrostem płac a kształtowaniem się inflacji. Najwyższa presja płacowa i zarazem presja inflacyjna występuje w przypadku koordynacji na szczeblu centralnym przy braku możliwości wpływania na niższe szczeble (typ PLC – LG) oraz w przypadku koordynacji inicjowanej przez państwo. W pozostałych trzech przypadkach wyniki są dużo optymistyczniejsze i niemal identyczne. Najlepsze efekty jeśli chodzi o poziom zatrudnienia gwarantuje koordynacja na szczeblu centralnym z możliwością oddziaływania na niższe szczeble (PLC – HG). Warto dodać, że zauważalny jest związek między presją płacową wywołującą inflację a wzrostem bezrobocia. Poziom wzrost gospodarczego, jak zaznaczają autorzy badań, wskazuje słaby związek między zakresem koordynacji polityki płacowej; zatem wyciągnięcie wniosku, że obie formy centralizacji (PLC – LG i PLC – HG) nie mają korzystnego wpływu na wzrost PKB obarczone jest sporym ryzykiem pomyłki.

Tabela 3. Wpływ sposobu koordynacji krajowej polityki płac na kluczowe wskaźniki ekonomiczne.

| Typ koordynacji | Koszty pracy | Inflacja | Bezrobocie | Wzrost PKB |
|-----------------|--------------|----------|------------|------------|
| PLC – LG | 1 | 1 | 1 | 2 |
| PLC – HG | 4 | 4 | 5 | 1 |
| PB | 5 | 5 | 4 | 5 |
| SIC | 2 | 2 | 2 | 3 |
| UB | 3 | 3 | 3 | 4 |

1 – najgorszy wynik, 5 – najlepszy wynik.

Źródło: opracowanie na podstawie [Traxler, Blaschke, Kittel, 2001, s. 270–271].

W tabeli 6 zamieszczono wyniki badań poszerzonych o oddziaływanie polityki monetarnej. Zbadano zachowanie się czterech wspomnianych wielkości ekonomicznych, przy założeniu zmiany polityki monetarnej w kierunku restrykcyjnym. Można zauważyć, że twarda polityka monetarna dyscyplinuje presję płacową, charakterystyczną dla typu koordynacji PLC – LG i SIC, ponadto co ciekawe, podobne rezultaty pojawiają się w przypadku koordynacji wytycznych płacowych (typ PB). Istotną zmianę stopy bezrobocia można zauważyć tylko w przypadku obu form centralizacji, jednak dla typu centralizacji posiadającej możliwość oddziaływania na niższe szczeble (PLC – HG) jest to spadek bezrobocia. Z kolei w przypadku systemu negocjacji scentralizowanych, mający słaby wpływ na negocjacje na niższych szczeblach (PLC – LG), rosnąca restrykcyjność polityki monetarnej prowadzi do wzrostu bezrobocia i nieznacznego pogorszenia dynamiki PKB. Wyjaśnienie tej kwestii wymaga porównania wyników zawartych w tabeli 4 z wynikami z tabeli poprzedniej. Koordynacja polityki wynagradzania na szczeblu centralnym bez możliwości efektywnego oddziaływania na niższe szczeble (PLC – LG) sprzyja eskalacji żądań płacowych powodując wzrost inflacji. Z kolei wprowadzenie twardej polityki monetarnej, wymaga zdecydowanej reakcji banku centralnego na rosnącą inflację. Choć podniesienie stóp procentowych przez bank centralny ogranicza inflację i towarzyszące jej koszty, to równocześnie generuje dodatkowe, w postaci wyższych kosztów kredytowania działalności gospodarczej.

Tabela 4. Wpływ zaostrzenia polityki monetarnej na kluczowe wskaźniki ekonomiczne, w zależności od sposobu koordynacji krajowej polityki płac

| Typ koordynacji | Koszty pracy | Inflacja | Bezrobocie | Wzrost PKB |
|-----------------|--------------|----------|------------|------------|
| PLC – LG | 3 | 3 | 1 | 2 |
| PLC – HG | 1 | 2 | 5 | 5 |
| PB | 4 | 4 | 4 | 3 |
| SIC | 5 | 5 | 3 | 1 |
| UB | 2 | 1 | 2 | 4 |

1 – najgorszy wynik, 5 – najlepszy wynik.

Źródło: opracowanie na podstawie [Traxler, Blaschke, Kittel, 2001, s. 270–271].

Autorzy badań podkreślają, że jak w poprzednim przypadku, wpływ zmiany reżimu monetarnego na dynamikę wzrostu PKB był niewielki.

Warto zwrócić uwagę na badania nad kształtowaniem się inflacji i bezrobocia w zależności od krajowych uwarunkowań instytucjonalnych [Franzese, Hall, ed. Iversen, Pontusson, Soskice, 2000, s. 183–188]. Poddano analizie wpływ poziomu koordynacji krajowych procesów negocjacji płacowych i stopnia niezależności banku centralnego na kształtowanie się inflacji i bezrobocia w krajach OECD (tab. 5). Wyniki wskazują, że koordynacja negocjacji płacowych wpływa znacząco na redukcję poziomu bezrobocia, tym samym pozwala na realizację kluczowej funkcji związków zawodowych. Można także dostrzec pozytywną rolę wysokiej koordynacji płac w procesie ograniczania inflacji. Jak podkreślają autorzy badań, w przypadku skoordynowanych relacji płacowych, wzrost niezależności banku centralnego powoduje dodatkowy spadek inflacji. Odbywa się to nie tyle dzięki faktycznym posunięciom ze strony banku, ile poprzez dalszy wzrost koordynacji relacji płac, spowodowany obawą przed możliwą reakcją banku centralnego na niekorzystne tendencje inflacyjne. W przypadku niskiej koordynacji, pojawia się większa presja płacowa i inflacyjna, nad którą uczestnicy procesów płacowych nie są w stanie zapanować. Wymagana jest zatem interwencja banku centralnego, która pociąga za sobą „studzenie” gospodarki skutkujące wzrostem bezrobocia.

Tabela 5. Średni poziom inflacji i bezrobocia w krajach OECD w połączeniu z różnymi instytucjonalnymi uwarunkowaniami w latach 1955–1990

| Poziom inflacji | | | |
|--------------------|--------------------------------|-------|--------|
| | Niezależność banku centralnego | Niska | Wysoka |
| Poziom koordynacji | Niski | 7,5 | 4,8 |
| | Wysoki | 6,2 | 4,8 |
| Stopa bezrobocia | | | |
| Poziom koordynacji | Niski | 4,7 | 6,1 |
| | Wysoki | 2,3 | 2,8 |

Źródło: [Franzese, Hall, ed. Iversen, Pontusson, Soskice, 2000, s. 187].

Wyniki T. Iversena zawarte w opracowaniu [Iversen, ed. Iversen, Pontusson, Soskice, 2000, s. 213–217] dotyczą wpływu systemu kształtowania stosunków zatrudnienia na bezrobocie w zależności od charakteru polityki monetarnej i socjalnej. Autor w odróżnieniu od poprzedników posługuje się pojęciem poziomu centralizacji zamiast koordynacji, jednak definiując centralizację jako „system skandynawski z końca XX wieku” zwiększa zbieżność obu tych terminów. Polityka socjalna rozumiana jest jako system państwowej pomocy socjalnej, a także udział sektora publicznego w rynku pracy. Wyniki badań (tab. 6) wskazują na dużą efektywność ekonomiczną systemu scentralizowanego, która w połączeniu

z kompromisową polityką monetarną i społeczną prowadzi do optymalnych efektów. Jest to stan charakteryzujący kraje skandynawskie. Nieco gorszym rozwiązaniem (o około 2 pkt proc. bezrobocia) jest model instytucjonalny charakterystyczny dla USA, czyli restrykcyjna polityka monetarna i socjalna przy braku centralizacji procesu negocjacji płac. Pozostałe dwa warianty, czyli połączenie decentralizacji z łagodną polityką monetarną i socjalną oraz centralizacji z restrykcyjnym reżimem socjalnym i monetarnym, mogą prowadzić do nadmiernego bezrobocia.

Tabela 6. Szacunkowa wielkość bezrobocia w zależności od poziomu centralizacji krajowych stosunków zatrudnienia, polityki monetarnej i socjalnej, na podstawie danych krajów OECD

| Restrykcyjność polityki | | | Niska | Wysoka |
|---|-------------------|-----------|-----------|-----------|
| Poziom kształtowania krajowych relacji płac | Scentralizowany | Monetarna | 2,9 → 1,2 | 5,5 → 6,5 |
| | | Socjalna | 3,0 → 1,6 | 5,0 → 5,4 |
| | Zdecentralizowany | Monetarna | 5,9 → 7,4 | 3,8 → 3,1 |
| | | Socjalna | 6,1 → 7,5 | 4,1 → 3,8 |

Liczby z lewej strony strzałek oznaczają przewidywane bezrobocie po 4 latach, przy założeniu, że badane kraje startowały z tego samego poziomu bezrobocia,

Liczby z prawej strony strzałki to poziom, na jakim ustabilizuje się bezrobocie w stanie równowagi długookresowej.

Źródło: [Iversen, ed. Iversen, Pontusson, Soskice, 2000, s. 215].

ZASTOSOWANIE KONCEPCJI KAPITAŁU LUDZKIEGO DO PODNIESIENIA EFEKTYWNOŚCI INSTYTUCJI RYNKU PRACY

Wyniki badań jednoznacznie wskazują na scentralizowane rozwiązania, jako najefektywniejsze pod względem ekonomicznym, przy dodatkowym założeniu, że odpowiednia polityka monetarna i aktywność państwa mogą doprowadzić do dodatkowych korzyści. Pozwalają bowiem na formułowaniu celu na poziomie gospodarki zamiast wysuwania partykularnych branżowych żądań. Najlepsze wyniki gospodarcze można osiągnąć poprzez właściwe zrozumienie znaczenia płac w gospodarce oraz wykorzystując koncepcję kapitału ludzkiego. Wynagrodzenia w gospodarce to z jednej strony strumień pieniądza równoległy do strumienia produktów. Jego ograniczenie wywołane zbyt niskimi płacami powoduje spadek popytu wewnętrznego skutkującego zmniejszeniem dynamiki wzrostu PKB, z kolei przewartościowanie płac skutkuje pojawieniem się inflacji.

Z drugiej strony wynagrodzenie należy rozumieć jako naturalną stopę zwrotu z kapitału ludzkiego zatrudnionych w gospodarce. Jeżeli pracownik otrzymuje wynagrodzenie przekraczające poziom uzasadniony wartością jego indywidualnego kapitału ludzkiego, to oznacza to, że odbywa się to kosztem innych za-

trudnionych bądź, jeśli wzrost dotyczy wszystkich zatrudnionych, przyczyni się to do inflacji. Z kolei zaniżona płaca powoduje rozpraszanie się kapitału ludzkiego zatrudnionego objawiającego się problemem z jego reprodukcją.

Pojawia się zatem kwestia precyzyjnej wyceny kapitału ludzkiego zatrudnionych. Można tego dokonać stosując model kapitału ludzkiego, którego autorem jest M. Dobija, a który definiuje kapitał ludzki jako ogół zdolności i kompetencji pozwalających na wykonywanie pracy. Wartość kapitału ludzkiego zależy od społecznie uzasadnionych kosztów przygotowania człowieka do wykonywania pracy. Zalicza się do nich skapitalizowane koszty utrzymania i profesjonalnej edukacji, które dodatkowo powiększane są o czynnik doświadczenia zawodowego zdobytego w trakcie pracy zawodowej. Zatem ogólny model kapitału ludzkiego można przedstawić w następujący sposób [Dobija, 2002]:

$$H(T) = (K + E) \cdot (1 + Q(T))$$

gdzie: $H(T)$ – wartość kapitału ludzkiego

K – skapitalizowane koszty utrzymania

E – skapitalizowane koszty edukacji

$Q(T)$ – czynnik doświadczenia.

Natomiast płaca zasadnicza równa jest naturalnej stopie zwrotu z kapitału ludzkiego, rozumianej jako premia za ryzyko posiadania i dysponowania kapitałem. Badania naukowe wskazują, że jej wysokość kształtuje się w okolicach 8% rocznie [Goetzmann, Ibbotson, 2005]. Wysokość płacy zasadniczej można przedstawić wzorem:

$$H(T)(1+p) = W$$

gdzie: p – premia za ryzyko

Utrzymanie płac w wysokości wynikającej z powyższego iloczynu gwarantuje zachowanie kapitału ludzkiego zatrudnionych, a w skali całej gospodarki jest podstawowym warunkiem zrównoważonego wzrostu i ekonomicznej spójności. Zadaniem państwa jest stworzenie warunków gwarantujących pracownikom otrzymywanie płacy zasadniczej zgodnej z wartością kapitału ludzkiego. Do najważniejszych zadań w tym zakresie można zaliczyć ustalanie płacy minimalnej na odpowiednim poziomie, kształtowanie relacji płac w sektorze publicznym zgodnie z wartością kapitału ludzkiego oraz aktywny udział w kształtowaniu krajowych stosunków zatrudnienia.

PODSUMOWANIE I WNIOSKI

W gospodarce industrialnej istotną kwestią, z punktu widzenia jej efektywności ekonomicznej i społecznej, jest wypracowanie odpowiedniego systemu

podziału wyprodukowanej wartości. Kształt krajowych stosunków zatrudnienia wpływa na wysokość kosztów pracy i zarazem na wysokość otrzymywanych przez pracowników wynagrodzeń. Z kolei dynamika i rozmiar tych wielkości ekonomicznych oddziałuje na poziom inflacji i popyt wewnętrzny, a pośrednio na wzrost gospodarczy, poziom nierówności płacowych oraz stopę bezrobocia. W świetle powyższego stwierdzenia, odpowiednia polityka regulacji stosunków zatrudnienia może stanowić narzędzie zwiększenia efektywności ekonomicznej kraju. Analiza wybranych aspektów problematyki kształtowania relacji płacowych, przytoczona w pierwszym punkcie wskazuje, że są one uformowane w znacznej mierze pod wpływem obowiązujących rozwiązań prawnych. Zatem osiągnięcie postulowanego wariantu stosunków industrialnych jest możliwe dzięki odpowiednim posunięciom legislacyjnym.

Przytoczone w artykule badania niezależnie od siebie wskazują, że najlepszym rozwiązaniem jest centralizacja i koordynacja procesów kształtowania stosunków pracy na szczeblu krajowym. Ponadto oparcie takich negocjacji o model kapitału ludzkiego, zasygnalizowany w trzecim punkcie, zapewnia właściwe i stabilne relacje płacowe w gospodarce, co może skutkować osiągnięciem lepszych parametrów ekonomicznych w długim okresie.

Zawartość artykułu nie wyczerpuje wszystkich kwestii dotyczących problematyki kształtowania stosunków zatrudnienia. Zagadnieniem wymagającym dalszych badań jest określenie przyszłego kształtu stosunków zatrudnienia w sytuacji przechodzenia gospodarki z fazy industrialnej do postindustrialnej. Globalizacja, decentralizacja procesów produkcyjnych i wzrost znaczenia wiedzy w produkcji, w przypadku niektórych profesji, zaczyna kłócić się z centralnym systemem wynagradzania, na co wskazuje praktyka krajów skandynawskich [Iversen, ed. Iversen, Pontusson, Soskice, 2000, s. 226–228]. Autor tego spostrzeżenia postuluje przyszłą decentralizację, połączoną z prawnie usankcjonowanym systemem zapewniającym odpowiednie warunki do podnoszenia i aktualizowania kwalifikacji pracowników. Podkreśla, że w gospodarce opartej na wiedzy, system ten lepiej wpływa na intensywność i trafność procesu uczenia niż obecny system progresji płacowej, zwłaszcza w egalitarnym modelu skandynawskim. Jako przykład można podać *sabbaticals* od niedawna obowiązujące w duńskiej praktyce gospodarczej.

LITERATURA

- Bremond J., Couet J.F., Salort M.M., 2005, *Kompendium wiedzy o ekonomii*, WN PWN, Warszawa.
- Cahuc P., Zylberberg A., 2004, *Labor Economics*, The MIT Press.
- Calmfors L., Driffill J., 1988, *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, „Economic Policy” nr 6.

- Carell M., Heavrin C., 2001, *Labor Relations and Collective Bargaining*, Prentice Hall.
- Dau – Schmidt K.G., 2007, *The Changing Face of Collective Representation: the Future of Collective Bargaining*, www.ssrn.com, paper no. 967454, March.
- Dobija M., 2002, *Struktura i koszt kapitału ludzkiego*, ZN Akademii Ekonomicznej w Krakowie nr 562, Kraków.
- Goetzmann, W.N., Ibbotson, R.G., 2005, „History and the Equity Risk Premium” (April 6). Yale ICF Working Paper No. 05–04. <http://ssrn.com/abstract=702341>
- Keynes J.M., 2003, *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, PWN, Warszawa.
- Kumor P., Sztudynger J.J., 2007, *Optymalna nierówność płac w Polsce – analiza ekonometryczna* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy*, red. M.G. Woźniak, Rzeszów.
- Phelps E.S., 1997, *A Strategy for Employment and Growth: the Failure of Statism, Welfareism and Free Markets*, *Rivista Italiana Degli Economisti*, a. II, n. 1, aprile.
- Romer D., 2000, *Makroekonomia dla zaawansowanych*, WN PWN, Warszawa.
- Snowdon B., Vane H., Wynaczyk P., 1998, *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, WN PWN, Warszawa.
- Dobija M., 2005, *Teoria rachunkowości w zarysie*, Wyd. Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Traxler F., Blaschke S., Kittel B., 2001, *National Labour Relations in Internationalized Markets. A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press.
- Unions, Employers and Central Banks, Macroeconomic Coordination and Institutional Change in Social Market Economies*, 2000, ed. T. Iversen, J. Pontusson, D. Soskice, Cambridge University Press.

Streszczenie

W artykule podano ekonomiczne znaczenie i zasady kształtowania stosunków zatrudnienia (ang. *Collective Bargaining*) na poziomie krajowym. W pierwszej części publikacji przybliżono dorobek współczesnej ekonomii w zakresie spojrzenia na rynek pracy i możliwości jego instytucjonalizacji. Następnie zaprezentowano wyniki badań kilku autorów nad związkiem między kształtem krajowych stosunków zatrudnienia a wskaźnikami ekonomicznymi, takimi jak: inflacja, wzrost PKB czy też poziom i dynamika bezrobocia. Wyniki badań dowodzą, że ujednoclenie krajowej polityki płac może przynieść poprawę parametrów makroekonomicznych. Stwierdzenie to pozwoliło na podanie w ostatniej części artykułu propozycji oparcia takiego systemu o model kapitału ludzkiego.

Human capital model in process of coordinating national labour relations

Summary

This paper presents economic importance of collective bargaining national level coordinated. First part is focused on contemporary theories of labour market and possibility of establishing its institutions. Next were presented researches on influence of shape of collective bargaining on economic performance. Research proves that coordination of labour relations (collective bargaining) leads to improvement in such economic areas as unemployment, inflation and GDP growth. Last part is a proposition of designing coordinated collective bargaining based on model of human capital.