



AgEcon SEARCH
RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

GOSPODARKA NARODOWA

6
(274)

Rok LXXXIV/XXV
listopad–grudzień
2014
s. 149–172

Christian DUSTMANN, Bernd FITZENBERGER, Uta SCHÖNBERG,
Alexandra SPITZ-OENER*

Od chorego człowieka Europy do ekonomicznej megagwiazdy: odradzająca się gospodarka Niemiec¹

Pod koniec lat 90. i na początku XXI w. Niemcy nazywano często „chorym człowiekiem Europy” (np. *Economist* [2004]), który to zwrot z reguły przypisuje się wypowiedzi rosyjskiego cara Mikołaja I o kłopotach, z jakimi w połowie XIX w. zmagano się Imperium Osmańskie. Rzeczywiście, od 1998 do 2005 r. wzrost gospodarczy w Niemczech wynosił średnio zaledwie ok. 1,2% rocznie, łącznie z recesją z 2003 r., a stopy bezrobocia wzrosły z 9,2% w 1998 r. do 11,1% w roku 2005 (według danych Banku Światowego). Dzisiaj, po Wielkiej Recesji, Niemcy opisuje się jako „ekonomiczną megagwiazdę” (np. w filmie *Made in Germany: Europe's Economic Superstar*, <http://films.com/ItemDetails.aspx?TitleId=29218>). Łączna liczba bezrobotnych w Niemczech spadła z pięciu milionów w 2005 r. do około trzech milionów w 2008 r., a stopa bezrobocia obniżyła się do 7,7% w roku 2010. (według danych niemieckiej Federalnej Agencji Zatrudnienia, Bundesagentur für Arbeit). W przeciwieństwie do większości swych europejskich sąsiadów oraz Stanów Zjednoczonych, w czasie Wielkiej Recesji Niemcy nie doświadczyły prawie żadnego wzrostu bezrobocia, mimo ostrego

* Christian Dustman jest profesorem ekonomii w University College w Londynie. Bernd Fitzenberger jest profesorem statystyki i ekonometrii Uniwersytetu we Freiburgu. Uta Schönberg jest profesorem nadzwyczajnym ekonomii w University College w Londynie. Alexandra Spitz-Oener jest profesorem ekonomii na Uniwersytecie Humboldta w Berlinie. Fitzenberger jest również pracownikiem naukowym Centrum Europejskich Badań Gospodarczych (ZEW) w Mannheim, zaś Schönberg i Spitz-Oener są pracownikami naukowymi Instytutu Badań Pracy (IAB) w Nuremberg. Ich adresy e-mail to c.dustmann@ucl.ac.uk, bernd.fitzenberger@vwl.uni-freiburg.de, u.schoenberg@ucl.ac.uk, alexandra.spitz-oener@wiwi.hu-berlin.de.

¹ Oryginalny tytuł: *From Sick Man of Europe to Economic Superstar: Germany's Resurgent Economy*. Artykuł ukazał się w „Jurnal of Economic Perspectives” 2014, no. 1, s. 167–188. Aneks dostępny jest pod adresem <http://dx.doi.org/10.1257/jep.28.1.167>.

spadku PKB w 2008 i 2009 r. (co omawiają Möller [2010]; Burda i Hunt [2011]). W 2011 r. niemiecki eksport osiągnął absolutnie rekordową wartość 1,738 mld dol., co stanowi mniej więcej połowę PKB Niemiec lub 7,7% światowego eksportu. Najwyraźniej nawet kryzys w strefie euro nie był w stanie powstrzymać umacniania się gospodarki Niemiec i wzrostu zatrudnienia.

W jaki sposób w ciągu niespełna dekady Niemcy, z czwartym co do wielkości PKB na świecie (po Stanach Zjednoczonych, Chinach i Japonii), zmieniły się z „chorego człowieka Europy” w „ekonomiczną megagwiazdę”? Jedna z częstych odpowiedzi wskazuje na szereg zmian prawa pracy rozpoczętych w połowie pierwszego dziesięciolecia XXI w., tzw. „reformy Hartza”. Inne wyjaśnienie koncentruje się na ewolucji niemieckiej gospodarki i bilansu handlowego w kontekście strefy euro. My twierdzimy jednak, że czynniki te – restrukturyzacja rynku pracy oraz wzrost konkurencyjności, wspierający niemiecki eksport – nie odegrały decydującej roli w transformacji gospodarki Niemiec. Przedstawimy natomiast dowody, że specyficzna struktura zarządzania, tworzona przez niemieckie instytucje rynku pracy, pozwoliła na elastyczną reakcję w wyjątkowych okolicznościach ekonomicznych, i że owa wyróżniająca charakterystyka instytucji rynku pracy była główną przyczyną sukcesu gospodarczego Niemiec w ostatniej dekadzie².

Zaczynamy od stwierdzenia, że kształtowanie się jednostkowych kosztów pracy (to znaczy kosztów pracy w stosunku do wydajności) – zarówno w produkcji przemysłowej, jak i w innych sektorach niemieckiej gospodarki – odegrało ważną rolę w korzystnych przemianach w przemyśle produkującym na eksport. Następnie zbadamy mechanizmy, które stworzyły ograniczenia dla płac i pozwoliły na ostry spadek płac realnych w niższym segmencie dystrybucji płac.

Szczególną cechą niemieckiego systemu stosunków zbiorowych, na którą kładziemy nacisk, jest fakt, iż nie jest on zakorzeniony w ustawodawstwie, lecz tworzą go umowy i wzajemne porozumienia między trzema głównymi podmiotami niemieckiego rynku pracy: zrzeszeniami pracodawców, związkami zawodowymi i radami pracowniczymi. Struktura instytucjonalna tego systemu, w której dominują negocjacje płacowe na poziomie branż, pozostała w zasadzie niezmienną. Niemniej jednak wiele mierników wskazuje, że w istocie zmienił się sposób jej funkcjonowania. Na przykład znacznie obniżył się odsetek niemieckich pracowników objętych jakimkolwiek porozumieniem zbiorowym, natomiast liczba dokonywanych na poziomie firmy odstępstw od branżowych porozumień zbiorowych mocno wzrosła od połowy lat 90. Ogólnie biorąc, takie stopniowe zmiany w ramach systemu doprowadziły do bezprecedensowej decentralizacji procesu ustalania płac z poziomu branży do poziomu firmy. Proces

² Nasza argumentacja zbliżona jest duchem do prac Carlin i Soskice'a (2008, 2009), którzy twierdzą, że ożywienie gospodarcze w Niemczech przypisać należy restrukturyzacji dokonanej przez sektor prywatny, z wykorzystaniem tradycyjnych niemieckich instytucji bazujących na współpracy pracodawca-pracownik, a nie rządowym reformom ustawodawstwa rynku pracy i ubezpieczeń społecznych.

ten można też określić jako rosnące „umiejscowienie” (*localization*) stosunków zbiorowych w Niemczech.

Decentralizacja ustalania płac w Niemczech przeciwstawia się praktyce wielu krajów sąsiednich, gdzie ustawowa płaca minimalna często jest wysoka (w stosunku do wydajności), gdzie związkowe regulacje dotyczące płac i czasu pracy stosowane są we wszystkich firmach danej branży i gdzie, co za tym idzie, zmiany instytucjonalne wymagają szerokiego konsensusu wszystkich opcji politycznych.

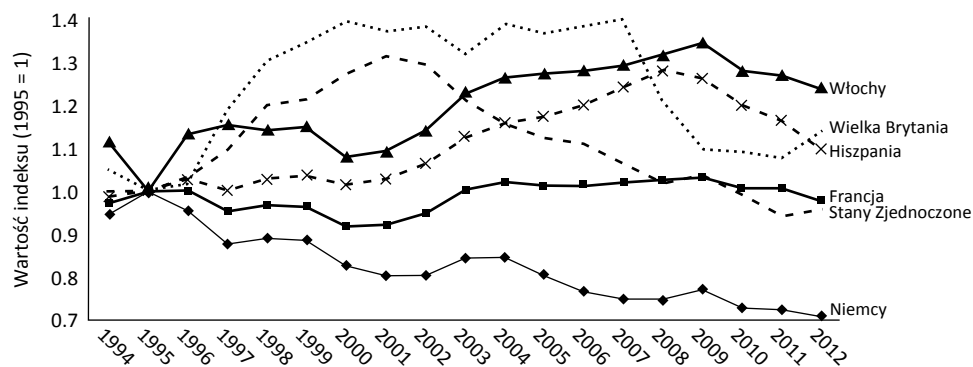
Następnie przejdziemy do dyskusji, dlaczego doświadczenia niemieckiego rynku pracy tak się wyróżniają na tle kontynentalnej Europy. Z jednej strony, upadek Muru Berlińskiego w 1989 r. i dramatyczny koszt ponownego zjednoczenia kraju stanowił bezprecedensowe obciążenie dla niemieckiej gospodarki, prowadząc do przedłużającego się okresu fatalnych wyników makroekonomicznych. Z drugiej strony, dało to niemieckim pracodawcom dostęp do sąsiednich krajów Wschodniej Europy, które uprzednio były zamknięte za Żelazną Kurtyną, a które cechowały się niskimi kosztami pracy przy jednoczesnej stabilnej strukturze instytucjonalnej i politycznej. Czynniki te zmieniły równowagę sił między organizacjami pracodawców i pracowników, zmuszając te drugie do reagowania w sposób znacznie bardziej elastyczny, niż wielu kiedykolwiek by oczekiwało. Na koniec omówimy zależność między naszą analizą elastyczności instytucji niemieckiego rynku pracy a dwoma innymi zdarzeniami: reformami Hartza w Niemczech w 2003 r. i wprowadzeniem euro w 1999 r.

W jaki sposób Niemcy poprawiły swą konkurencyjność?

Relatywne jednostkowe koszty pracy

Na rysunku 1 wykreśliliśmy „relatywne jednostkowe koszty pracy” dla całej gospodarki danego kraju, z uwzględnieniem zmieniającej się struktury rynków, na których konkuruje, dla wybranych krajów, w dolarach. Indeks ten obliczany jest przez OECD na podstawie zmian jednostkowych kosztów pracy rok do roku i pokazuje relatywne zmiany jednostkowych kosztów pracy w czasie (znormalizowane do 1995 r.), przeliczonych na USD po bieżącym kursie walutowym w porównaniu do średniej ważonej partnerów handlowych tego kraju. Wagi przypisywane partnerom handlowym dostosowuje się corocznie do zmian we wzorcach handlu. Wzrost indeksu wskazuje na pogorszenie się pozycji konkurencyjnej. Spadek indeksu – to znaczy poprawa konkurencyjności – wynika z pewnej kombinacji trzech czynników: (1) spadku płacy pracownika (lub stawki godzinowej); (2) wzrostu wydajności (w przeliczeniu na pracownika lub na godzinę pracy); i (3) nominalnej deprecjacji kursu walutowego danego kraju.

Rysunek 1. Kształtowanie się relatywnych jednostkowych kosztów pracy ważonych konkurencją, wybrane kraje, 1994–2012



Źródło: OECD Economic Indicators

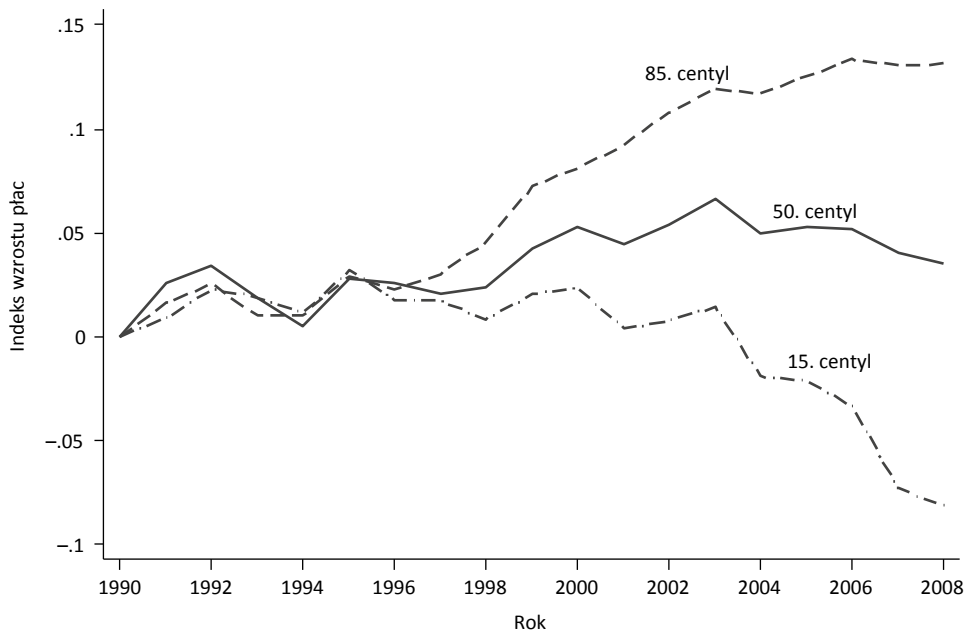
Uwagi: Indeks ten ujmuje roczne zmiany relatywnych jednostkowych kosztów pracy w kraju i w porównaniu do średniej ważonej jego głównych partnerów handlowych, przy czym koszty pracy przelicza się na dolary, a wagi dostosowywane są corocznie do zmian we wzorcach handlu. Roczne zmiany logarytmów oblicza się jako $\Delta \log(RULC_{it}) = \Delta \log(ULC_{it}e_{it}) - \sum_{j|i} g_{ij}^{t-1} \Delta \log(ULC_{jt}e_{jt})$, gdzie $ULC_{it} = (w_{it}L_{it})/Y_{it}$ to jednostkowy koszt pracy dla kraju i w okresie t , obliczony jako całkowity fundusz płac $w_{it}L_{it}$ podzielony przez wartość dodaną przemysłu tego kraju Y_{it} . Jednostkowe koszty pracy przeliczane są na dolary z użyciem kursu e_{it} . Zarówno jednostkowe koszty pracy, jaki i kursy walutowe zdefiniowane są w postaci indeksu w stosunku do pewnego roku bazowego. System wag g_{ij}^{t-1} uwzględnia strukturę konkurencji tak na rynkach eksportu, jak i importu sektora wytwórczego w tych krajach i dostosowywany jest rok po roku. Szczegóły metody obliczeń zob. w *OECD Economic Outlook* (OECD, 2012, wyd. 2, nr 92) oraz *OECD Economic Outlook Sources and Methods* (<http://www.oecd.org/eco/sources-and-methods>).

Począwszy do 1995 r., pozycja konkurencyjna Niemiec nieustannie się poprawiała, podczas gdy konkurencyjność niektórych ich głównych europejskich partnerów handlowych pogarszała się (Hiszpania i Włochy) lub pozostawała w pobliżu stanu z 1995 r. (Francja). Konkurencyjność Wielkiej Brytanii również się pogorszyła, choć uległa radykalnej poprawie między 2007 a 2009 rokiem ze względu na ostrą deprecjację funta brytyjskiego względem innych walut. Gospodarka Stanów Zjednoczonych także traciła konkurencyjność w stosunku do Niemiec pod koniec lat 90., kiedy dolar zyskiwał na wartości wobec walut europejskich, uzyskała jednak trwałą poprawę po recesji z 2001 r., co osiągnięto częściowo dzięki deprecjacji dolara (dla przykładu, o ile kurs euro do dolara wynosił ok. 1 w 2001 r., obniżył się on do 0,8 w roku 2009). Niemniej jednak poprawa konkurencyjności Niemiec w stosunku do Francji, Włoch czy Hiszpanii nie może wynikać z deprecjacji waluty (tak naprawdę euro umocniło się w stosunku do walut większości partnerów handlowych), ponieważ wszystkie te kraje wprowadziły euro; musiała zatem wystąpić dlatego, że niemieckie płace rosły w wolniejszym tempie niż wydajność w porównaniu z tymi pozostałymi krajami strefy euro.

Trendy płac i nierówności wynagrodzeń

Rysunek 2 przedstawia kształtowanie się płac realnych w Niemczech Zachodnich od 1990 r. Wykres obrazuje silne narastanie nierówności płacowych w ciągu mniej więcej ostatnich 15 lat (Dustmann i inni, 2009; zob. też Antonczyk i inni, 2010; Card i inni, 2013)³. Płace realne w piętnastym centylu spadały ostro od połowy lat 90. i później. Od początku pierwszej dekady XXI wieku średnia płaca realna zaczęła maleć, a ciągły wzrost dotyczył jedynie płac na szczycie dystrybucji. Zwracamy uwagę, że wszystkie wartości płac odnoszą się do Niemiec Zachodnich (choć dalej określamy je jako „Niemcy”), ponieważ na wydarzenia w Niemczech Wschodnich silny wpływ wywarła transformacja, jaka nastąpiła po zjednoczeniu kraju.

Rysunek 2. Indeksowany wzrost płac w 15., 50. i 85. centylu, Niemcy Zachodnie, 1990–2008



Uwagi: Obliczenia w oparciu o dane SIAB⁴ dla zatrudnionych na pełny etat zachodnioniemieckich pracowników w wieku od 20 do 60 lat. Rysunek przedstawia indeksowany wzrost płac realnych (logarytm) w 15., 50. i 85. centylu dystrybucji płac, z rokiem 1995 jako bazowym. Deflacji płac nominalnych dokonano z użyciem indeksu cen konsumenta (1995 = 100) publikowanego przez Niemiecki Federalny Urząd Statystyczny.

³ Szczegółowe dane na temat płac zawarte są w aneksie dostępnym na stronie *Journal of Economic Perspectives*, <http://e-jep.org>.

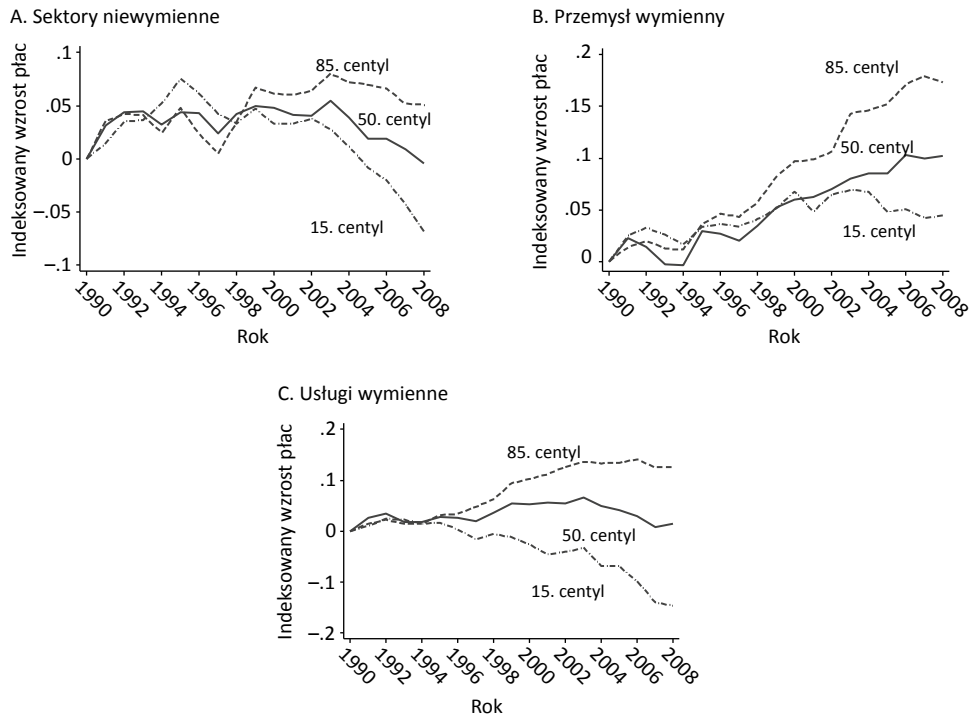
⁴ *Sample of Integrated Labour Market Biographies* (SIAB) to losowa próba ciągnięta spośród zarejestrowanych w niemieckim Instytucie Badań Pracy (IAB), obejmujących wszystkie zamieszkałe w Niemczech osoby zatrudnione, zarejestrowane jako bezrobotne, uczestniczące w aktywnych programach rynku pracy oraz pobierające zasiłki socjalne (przyp. tłum.).

Jeśli wzrost nierówności płac i umiarkowany wzrost płac w ogóle – a zwłaszcza drastyczny spadek realnych wynagrodzeń w dole dystrybucji płac – przyczyniły się do korzystnego kształtowania jednostkowych kosztów pracy w Niemczech w stosunku do Stanów Zjednoczonych oraz innych krajów strefy euro, wówczas należałoby się spodziewać, że zjawisko to będzie szczególnie wyraźne w sektorze produkcji dóbr handlowych – stanowiącym trzon niemieckiego przemysłu eksportowego i obejmującym 80% niemieckiego eksportu. Spostrzeżenie to okazuje się słuszne, jednak w nieoczekiwany sposób.

Aby bliżej zgłębić nasilające się nierówności płac, sektory o wartości eksportu poniżej 25. centyla dystrybucji wolumenu eksportu w 1995 r. klasyfikujemy jako sektory niewymienne („*nontradable sectors*”), zaś wykazujące eksport powyżej tego progu – jako sektory wymienne („*tradable sectors*”). Przemysł dóbr wymiennych („*tradable manufacturing*”) to wszystkie te sektory wymienne, które zaliczane są do przemysłu, zaś usługi wymienne („*tradable services*”) to wszystkie pozostałe sektory wymienne⁵. Na rysunku 3 wyszczególniono ewolucję płac realnych w przekroju dystrybucji płac, osobno dla sektora niewymiennego, przemysłu dóbr wymiennych (określanego dalej jako przemysł) oraz sektora usług wymiennych. Według tego wskaźnika, płace realne w sektorze przemysłu rosły we wszystkich centylach dystrybucji płac aż do połowy pierwszej dekady XXI wieku, natomiast później rosły w medianie oraz 85. centylu. Płace realne w sektorze niewymiennym praktycznie wcale nie wzrosły w żadnej części dystrybucji płac w latach 90., a od pierwszych lat kolejnej dekady zaczęły spadać nawet w 85. centylu, jednak przede wszystkim w 15. centylu. Najostrzejszy wzrost nierówności miał miejsce w sektorze usług wymiennych, gdzie między 1990 a 2008 rokiem płace realne nie wykazały wzrostu w medianie, zwiększyły się o 12% w 85. centylu i obniżyły o niemal 15% w 15. centylu. Na pierwszy rzut oka liczby te zdają się nie potwierdzać hipotezy, jakoby ograniczenie płac w przemyśle stanowiło istotny czynnik podnoszący konkurencyjność tego sektora.

⁵ Szczegóły konstruowania tych kategorii znaleźć można w aneksie A, dostępnym na stronie *Journal of Economic Perspectives* <http://e-jep.org>.

Rysunek 3. Indeksowany wzrost płac w 15., 50. i 85. centylu z podziałem na sektory, Niemcy Zachodnie, 1990–2008



Uwagi: Obliczenia w oparciu o dane SIAB dla zatrudnionych na pełny etat zachodnioniemieckich pracowników w wieku od 20 do 60 lat. Rysunek przedstawia indeksowany wzrost płac realnych (logarytm) w 15., 50. i 85. centylu dystrybucji płac, z rokiem 1995 jako bazowym. Deflacji płac nominalnych dokonano z użyciem indeksu cen konsumenta (1995 = 100) publikowanego przez Niemiecki Federalny Urząd Statystyczny. Panel A przedstawia kształtowanie się tych wielkości dla sektorów niewymiennych, panel B – dla przemysłu wymiennego, zaś panel C – dla usług wymiennych. Sektory, których wartość eksportu w 1995 r. plasowała się poniżej 25. centyla dystrybucji eksportu klasyfikujemy jako „niewymienne”, natomiast sektory o eksporcie powyżej tego progu i zaliczane do przemysłu stanowią „przemysł wymienny”. Sektory powyżej tego progu, które nie należą do przemysłu, klasyfikowane są jako „usługi wymienne”.

Eksport, przemysł wymienny oraz krajowe nakłady

Produkt końcowy w przemyśle zawiera jednak duży udział nakładów wytwarzanych przez inne sektory: w Niemczech wartość dodana w przemyśle wynosi zaledwie około jednej trzeciej wartości produktu końcowego, zaś na resztę składają się nakłady pochodzące z innych branż krajowych lub zagranicznych (dotychczasowa literatura skupiała się na sprowadzaniu przez Niemcy dóbr pośrednich z zagranicy – zob. Geishecker, 2006; Sinn, 2006; OECD, 2007, rozdz. 3; OECD, 2012, rozdz. 3). Dlatego też sektor przemysłowy mógł skorzystać na niskich płacach w innych krajowych sektorach oraz na tanim

importie z zagranicy. Ponadto niemiecki przemysł mógł doświadczyć wzrostu wydajności przekraczającego wzrost płac w tym sektorze.

Bardziej szczegółowe dane sugerują, że w grę wchodzić mogą oba te czynniki⁶. Niemiecki przemysł obejmował 33,2% wszystkich miejsc pracy w 1995 r., ale tylko 28,4% w 2007 r., podczas gdy wartość dodana w tym sektorze (w cenach bieżących) pozostała w zasadzie niezmienną, 22,7% całej wartości dodanej w 1995 r. w porównaniu z 22,5% w roku 2007. Wielkości te sugerują silniejszy przyrost wydajności w przemyśle niż w innych sektorach, których udział w zatrudnieniu zwiększył się w tym samym okresie, natomiast w wartości dodanej pozostał mniej więcej taki sam. Prawidłowość ta nie jest niczym wyjątkowym w krajach o wyższym dochodzie⁷; niemniej jednak udział przemysłu w wartości produkcji (dóbr finalnych), w odróżnieniu od wartości dodanej, stale rósł – z 35% całkowitej produkcji w 1995 r. do 39,3% w 2007 r. Odzwierciedla to fakt, że przemysł rzeczywiście bazuje w coraz większym stopniu na nakładach z innych krajowych sektorów i nakładach importowanych (ponieważ udział w produkcji finalnym zwiększył się, podczas gdy udział w wartości dodanej pozostał taki sam), a zatem mógł skorzystać na niskim wzroście płac w innych sektorach krajowych oraz na tańszym imporcie.

Jeśli zagłębić się w bardziej szczegółowe dane, przedstawione w tabeli 1, stosunek wartości nakładów do wartości produktu był niemal dwukrotnie wyższy w przemyśle niż w pozostałych dwóch sektorach (w 1995 r. 66,1%, w porównaniu do 37,8% w sektorze usług wymiennych), a w 2007 r. zwiększył się jeszcze o ok. 7 pkt. proc., do 72,9%. W tym samym czasie udział krajowych nakładów pozostał niezmienną, na poziomie ok. 51%. Oznacza to, że wyższy udział nakładów zużywanych przez niemiecki przemysł, w stosunku do wartości produktu tego sektora, wynika z rosnącego zużycia nakładów pochodzących z zagranicy w porównaniu z nakładami wytwarzanymi przez branżę krajową. Jednakże nawet w 2007 r. 70% łącznych nakładów niemieckiego przemysłu było wytwarzanych w kraju. Zatem stwierdzenie, że niemiecki przemysł stał się niczym więcej, jak tylko montażownią części produkowanych za granicą (np. Sinn, 2006), jest nieuzasadnione. Tak naprawdę, choć niemiecki przemysł w coraz większym stopniu korzysta z importowanych nakładów, udział nakładów krajowych w wartości finalnego produktu przemysłowego pozostawał wysoki i dość stabilny w całym okresie 1995–2007.

⁶ Dokładne dane i ich źródła zob. w tabeli 1 i tabeli A1 w aneksie C dostępnym na stronie *Jornal of Economic Perspectives*, <http://e-jep.org>.

⁷ Pilat i współautorzy (2006) zauważają, że stosunkowo szybki wzrost wydajności w przemyśle związany jest z relatywnym spadkiem cen produktów przemysłowych (to tzw. efekt Baumola). Zatem udziały w wartości dodanej w cenach bieżących zaniżają udział wartości dodanej przemysłu w cenach stałych w łącznej wartości dodanej w cenach stałych, przez co tym bardziej godny uwagi jest fakt, że niemiecki przemysł utrzymał swój udział w wartości dodanej w cenach bieżących.

Tabela 1. Kształtowanie się relacji wartości łącznych nakładów oraz nakładów krajowych do wartości produktu, ogółem i dla poszczególnych sektorów, 1995–2007

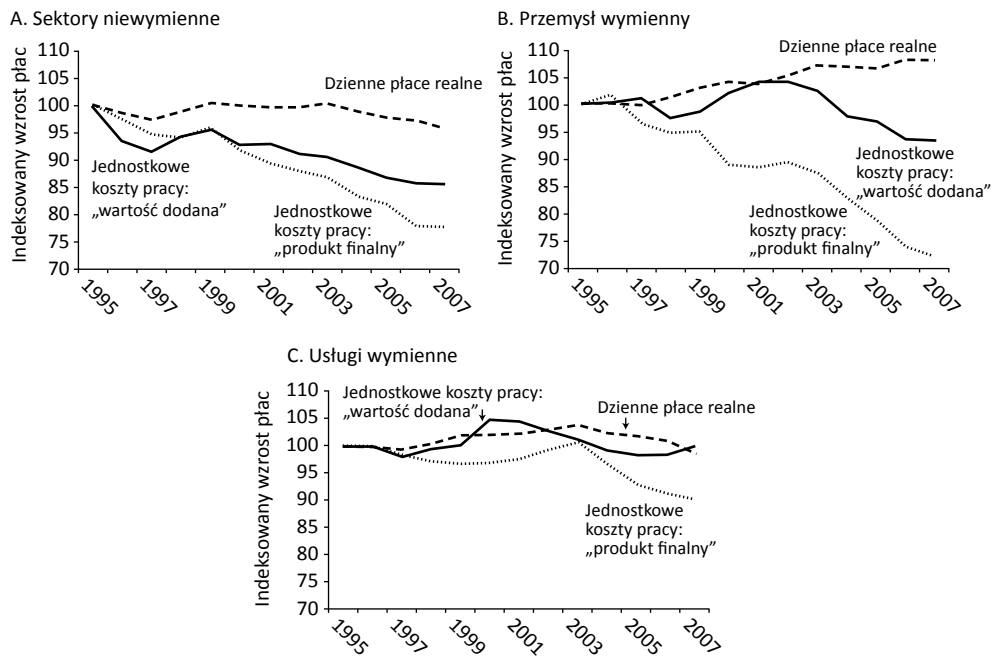
	Ogółem	Sektor niewymienny	Przemysł wymienny	Usługi wymienne
Panel A: Wartość łącznych nakładów/wartość produktu				
1995	48,2%	39,9%	66,1%	37,9%
2000	51,0%	37,9%	70,1%	41,4%
2007	53,2%	38,2%	72,9%	41,6%
Panel B: Wartość krajowych nakładów/wartość produktu				
1995	39,8%	35,3%	51,7%	32,4%
2000	40,3%	32,2%	51,7%	34,8%
2007	40,5%	32,1%	51,2%	34,2%
Panel C: Wartość krajowych nakładów/wartość łącznych nakładów				
1995	82,6%	88,3%	78,1%	85,6%
2000	79,0%	84,9%	73,7%	84,0%
2007	76,1%	83,9%	70,3%	82,2%

Uwagi: Obliczenia na podstawie statystyk nakładów i produktu Niemieckiego Urzędu Statystycznego (Fachserie 18, Reihe 2, lata 1995–2007). Sektory, których wartość eksportu w 1995 r. plasowała się poniżej 25. centyla dystrybucji eksportu, klasyfikujemy jako „niewymienny”, natomiast sektory o eksporcie powyżej tego progu i zaliczane do przemysłu stanowią „przemysł wymienny”. Sektory powyżej tego progu, które nie należą do przemysłu, klasyfikowane są jako „usługi wymienne”.

W jakim stopniu krajowe nakłady przyczyniły się do konkurencyjności niemieckiego przemysłu zorientowanego na eksport oraz dwu pozostałych sektorów? Na rysunku 4 przedstawiamy kształtowanie się jednostkowych kosztów pracy w tych trzech sektorach, przy czym branże dwu sektorów wymiennych ważone są z uwzględnieniem ich eksportu⁸. Obliczając jednostkowe koszty pracy, bierzemy pod uwagę najpierw tylko wartość dodaną w danym sektorze, co na rysunku 4 przedstawiają linie ciągłe. Następnie uwzględniamy wartość produktu finalnego w danym sektorze, która stanowi sumę wartości dodanej w tym sektorze oraz wszystkich zużytych w nim nakładów, co obrazują linie przerywane. Indeks ten (Jednostkowe koszty pracy: „produkt finalny”) ujmuje przyrost konkurencyjności w danym sektorze, wynikający z użycia nakładów pochodzących z innych sektorów krajowych. Zaznaczyliśmy również średnie płace realne dla trzech sektorów, dostosowane z użyciem indeksu cen konsumenta. Podczas gdy wzrost płac realnych w przemyśle jest dosyć skromny, osiągając ok. 8,2% w ciągu 11 lat, w pozostałych dwu sektorach w tym okresie płace realne obniżyły się w ujęciu realnym o 1,2% oraz 4,1%, odpowiednio.

⁸ Szczegółowe informacje o sposobie obliczania jednostkowych kosztów pracy znaleźć można w aneksach A i C, dostępnych wraz z tym artykułem an stronie *Journal of Economic Perspectives*, <http://e-jep.org>.

Rysunek 4. Kształtowanie się dziennych płac realnych i jednostkowych kosztów pracy w poszczególnych sektorach, 1995–2007



Uwagi: Wykresy przedstawiają średnie realne dzienne płace z podziałem na sektory (rok bazowy 1995 = 100). Deflacji płac nominalnych dokonano z użyciem indeksu cen konsumenta (1995 = 100) konstruowanego przez Niemiecki Federalny Urząd Statystyczny. Dane stanowiące podstawę tych wskaźników znajdują się w kolumnach 1, 4 i 7 tabeli A2. Rysunek przedstawia także indeksowane jednostkowe koszty pracy dla „wartości dodanej” i „produktu finalnego”, z podziałem na sektory. Dane stanowiące podstawę tych wskaźników zawarte są w kolumnach 2, 3, 5, 6, 8 i 9 tabeli A2 w internetowym aneksie. Tabela A2 przedstawia szczegółowy opis danych i metody obliczeń.

Jak widać na rysunku, krajowy jednostkowy koszt pracy dla całej produkcji w przemyśle, z uwzględnieniem nakładów wytworzonych w innych sektorach („produkt finalny”), obniżał się znacznie szybciej niż jednostkowe koszty pracy w wartości dodanej – którego to spadku nie można wyjaśnić wzrostem udziału importowanych nakładów w łącznej wartości produkcji. Co więcej, jednostkowe koszty pracy w produkcie finalnym zaczęły spadać na początku badanego okresu, w 1995 r., natomiast jednostkowe koszty pracy w wartości dodanej spadają szybko dopiero od 2003 r., kiedy rozpoczął się realny spadek średnich wynagrodzeń, a zwłaszcza tych w 15. centylu dystrybucji płac (co pokazaliśmy w tym rysunku 3).

Można zatem stwierdzić, że poprawa konkurencyjności niemieckiego przemysłu dokonała się na kilka sposobów. Po pierwsze, przemysł korzystał z nakładów pochodzących z krajowych sektorów niewymiennych, a zwłaszcza z sektora usług wymiennych, gdzie płace realne obniżyły się między 1995 a 2007

rokiem. Po drugie, spadek jednostkowych kosztów pracy, w połączeniu ze wzrostem średniej płacy realnej w przemyśle, sugeruje, iż przyrosty wydajności w przemyśle przewyższyły podwyżki płac w tym sektorze. Dla porównania – łączne jednostkowe koszty pracy spadły w mniejszym stopniu (o 22,2%) w sektorach niewymiennych i w znacznie mniejszym stopniu (o 9,7%) w usługach wymiennych, mimo że płace nominalne odnotowały w tych sektorach znacznie mniejszy wzrost niż w przemyśle wymiennym. Warto też zauważyć, że wzrost wydajności w przemyśle przewyższył jej przyrosty w pozostałych dwóch sektorach. I wreszcie, aby podnieść konkurencyjność własnych produktów finalnych, przemysł poczynił spory użytek z integracji handlowej z krajami Europy Wschodniej, dzięki nakładom sprowadzanym z zagranicy, w znacznie większym stopniu niż w przypadku innych krajów Europy. Nakłady te stanowiły 14,5% łącznej produkcji przemysłowej w 1995 r. i 21,5% w roku 2007. Szacunki wskaźnika outsourcingu, zaproponowanego przez Eggera i Eggera (2003, s. 642), dla Niemiec, Francji i Włoch odnośnie importu nakładów z Polski, Węgier, Czech i Słowacji, z wykorzystaniem danych OECD (*OECD Input-Output Tables*, <http://www.oecd.org/trade/input-outputtables.htm>, oraz *OECD International Trade and Balance of Payment Statistics*, <http://www.oecd.org/std/its/>), wskazują, że w 2000 r. nakłady importowane z tych czterech krajów stanowiły ok. 8,5% nakładów niemieckiej gospodarki, w porównaniu z 2,5% we Włoszech i 1,9% we Francji (w relacji do PKB).

Wzrost konkurencyjności a instytucje niemieckiego rynku pracy

Zmiany płac w Niemczech, tak wewnątrz sektorów, jak i między nimi, zaprzeczają powszechnemu przekonaniu, że instytucje niemieckiego rynku pracy są nazbyt sztywne. My twierdzimy natomiast, iż specyficzna struktura zarządzania, cechująca niemiecki system stosunków zbiorowych, stwarza miejsce dla różnych form elastyczności. Od początku do połowy lat 90. instytucje te pozwoliły na bezprecedensowy wzrost stopnia decentralizacji (umiejscowienia) procesu ustalania płac, godzin pracy oraz innych aspektów zatrudnienia – z poziomu branży i regionu do poziomu poszczególnych firm lub nawet pojedynczych pracowników – co w szczególny sposób przyczyniło się do obniżenia wynagrodzeń w dolnym krańcu dystrybucji płac. Decentralizacja miała miejsce pomimo tego, że kształt instytucjonalny dominującego systemu negocjacji płacowych na poziomie branży pozostał w zasadzie niezmienny.

Konkretna cecha, którą tu akcentujemy, to fakt, że struktura zarządzania w niemieckim systemie stosunków zbiorowych nie jest zakorzeniona w ustawodawstwie i nie rządzi nią procesy polityczne; tworzą ją natomiast umowy i porozumienia wzajemne między trzema głównymi grupami rynku pracy: związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców oraz radami pracowniczymi (reprezentacjami pracowników, które istnieją z reguły w średnich i du-

zych przedsiębiorstwach)⁹. Z tego powodu Niemcy miały możliwość reagowania w bezprecedensowy sposób na wyzwania wczesnych lat 90.

Zasada autonomii negocjacji płacowych zapisana jest w Konstytucji Niemiec; oznacza ona, że negocjacje odbywają się bez bezpośredniej ingerencji rządu. W badanym przez nas okresie w Niemczech nie było ustawowej płacy minimalnej jako takiej, narzucanej przez proces polityczny. Istniał natomiast złożony system minimów płacowych, negocjowanych okresowo między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców, z reguły na poziomie branż i regionów.

Taki model stosunków zbiorowych cieszył się dużym powodzeniem w kraju, gdzie negocjacje związkowe i udział rad pracowniczych w procesach decyzyjnych uważa się powszechnie za ważną podstawę realizacji wspólnych interesów, a nawet poprawy wydajności. W rezultacie negocjacje w znacznie większym stopniu bazują zwykle na konsensusie i są mniej konfrontacyjne niż gdzie indziej. Dla przykładu, w latach 1991–1999 Niemcy traciły średnio rocznie 11 dni roboczych na tysiąc pracowników w wyniku strajków i lock-outów, ale tylko 5 dni na tysiąc pracowników w okresie 2000–2007. Te liczby dla wcześniejszego i późniejszego okresu odnieść można do 40 i 32 dni na tysiąc pracowników w Stanach Zjednoczonych, 30 i 30 dni w Wielkiej Brytanii, 73 i 103 dni we Francji, 158 i 93 dni we Włoszech oraz 220 i 164 dni w Kanadzie (Lesch, 2009).

Niemiecka kultura wspólnego interesu różni się od postrzegania organizacji pracowniczych, jakie powszechnie jest w Stanach Zjednoczonych. Niedawny amerykański przykład to podjęta przez zarząd niemieckiego Volkswagena próba ustanowienia rady pracowniczej w zakładzie produkcyjnym w Chattanooga, w stanie Tennessee. Choć Volkswagen uważa udział rad pracowniczych w decyzjach zarządczych za podstawę powodzenia polityki firmy, sprzyjającą realizacji wspólnego interesu, gubernator Bill Haslam bez ogródek sprzeciwił się powstaniu w tym zakładzie jakiegokolwiek organizacji pracowniczej, obawiając się, że zagrozi to dążeniom stanu Tennessee do przyciągnięcia inwestorów (Greenhouse, 2013). Kluczowa różnica między amerykańskimi a niemieckimi instytucjami rynku pracy polega na tym, że w Niemczech rada pracownicza wybrana przez zatrudnionych nie musi reprezentować związku zawodowego (choć w praktyce tak się dzieje w większości przypadków), podczas gdy założenie rady pracowniczej w amerykańskim zakładzie automatycznie oznacza wprowadzenie do firmy związku zawodowego. Wynika stąd, że w Niemczech rady pracownicze mogą działać z większą niezależnością od związków, jeśli stawką jest przetrwanie ich firmy.

⁹ Rady pracownicze tworzone są obowiązkowo w zakładach zatrudniających więcej niż pięć osób, jeśli pracownicy tego zażądają. W firmach zatrudniających powyżej 50 osób około 92% pracowników pracuje w zakładach dysponujących radami pracowniczymi, ale w mniejszych przedsiębiorstwach jest to tylko 18% (Addison i inni, 1997; Beckmann i inni, 2010).

Związki zawodowe i organizacje pracodawców

W Niemczech porozumienia umowne między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców negocjowane są albo na poziomie regionu/branży, albo na poziomie firmy. Poza płacami, ważną składową negocjacji stanowią regulacje dotyczące czasu pracy.

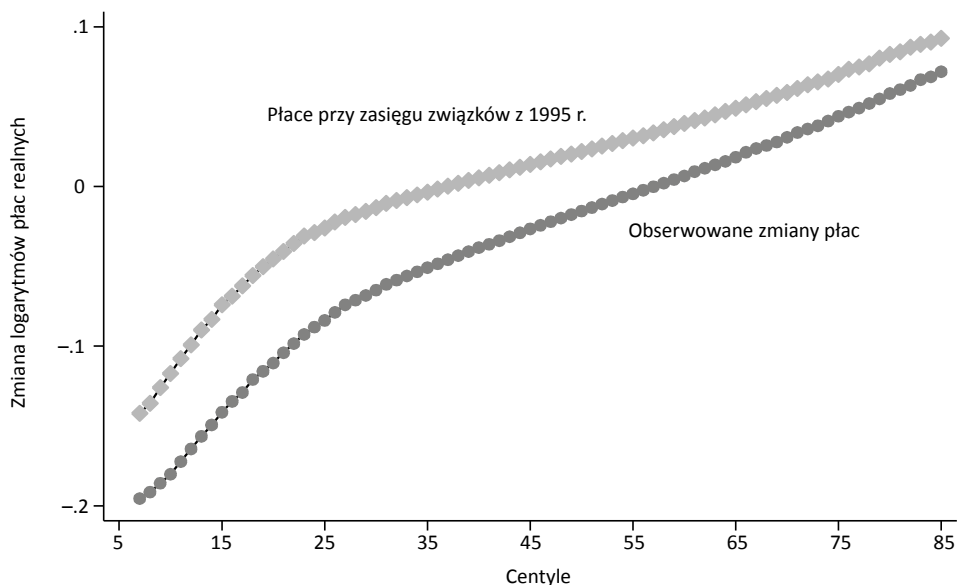
Cechą odróżniającą od amerykańskich instytucji rynku pracy jest fakt, że uznanie związku zawodowego jest w Niemczech dyskrecyjną decyzją firmy, zaś umowy zbiorowe obejmują jedynie pracowników tych firm, które przyjęły odpowiednią umowę ustanawiającą płacę sektorową (związkową) – bez względu na to, czy konkretny pracownik jest członkiem związku (dyskusję zob. OECD, 2004; Dustmann i Schoenberg, 2009; Fitzenberger i inni, 2013). Ponadto niemieckie firmy, które raz uznały umowy zbiorowe, mogą później w dowolnym momencie od nich odstąpić. Nawet w ramach kontraktów płacowych negocjowanych na poziomie branży jest miejsce dla pewnej elastyczności płac na poziomie firmy, dzięki tzw. klauzulom „otwierającym” lub „trudnościowym” (*openinig clauses, hardship clauses*), pod warunkiem, że zgodzą się na to reprezentanci pracowników (np. Hassel, 1999; Hassel i Rehder, 2001; Carlin i Soskice, 2009; Brändle i inni, 2011; Bispinck i inni, 2010). Po wycofaniu się z umowy zbiorowej, przedsiębiorstwo wciąż musi płacić aktualnie zatrudnionym pracownikom wynagrodzenia zgodne z umową, do czasu uzgodnienia nowego porozumienia zbiorowego na poziomie firmy, ale nie musi honorować nowo ustalonych podwyżek płac ani stosować postanowień poprzedniej umowy wobec nowo zatrudnianych. Tak więc wypowiedzenie umowy zbiorowej może z upływem czasu pozwolić firmie na znaczące obniżenie kosztów płac – pod warunkiem, że zaakceptują to pracownicy.

Po 1995 r. faktycznie odnotowano w Niemczech drastyczny spadek zasięgu związków zawodowych, wynikający niemal wyłącznie ze spadku liczby porozumień na poziomie branż¹⁰. Od 1995 do 2008 r. udział pracowników objętych umowami branżowymi obniżył się z 75% do 56%, podczas gdy udział objętych porozumieniami na poziomie firmy spadł z 10,5% do 9%. Odsetek niemieckich pracowników, którzy w latach 1995–1997 nie byli objęci żadnym porozumieniem zbiorowym, był najwyższy w usługach handlowych (22%), w porównaniu do przemysłu handlowego (9,8%) i sektorów niehandlowych (12%). W latach 2006–2007 udział ten zwiększył się mocno we wszystkich trzech sektorach, do 40%, 27% i 32% w usługach handlowych, przemyśle handlowym i sektorach niehandlowych, odpowiednio; rósł on także później. Według niemieckich analiz struktury wynagrodzeń, w 2010 r. 41% wszystkich pracowników w firmach zatrudniających co najmniej 10 osób w przemyśle wytwórczym, wydobywczym i usługach nie było objętych żadnym zbiorowym porozumieniem płacowym (StaBu, 2013).

¹⁰ Zob. dane w aneksie A oraz tabeli A3 w aneksie C, dostępne na stronie *Journal of Economic Perspectives*, <http://e-jep.org>.

Czy taki spadek zasięgu stawek związkowych przyczynił się do wolniejszego wzrostu płac, a tym samym do nasilenia nierówności? Pytanie to analizujemy na rysunku 5, gdzie zaznaczyliśmy odnotowane zmiany logarytmów płac realnych między 1995 i 2008 r. w przekroju dystrybucji płac. Wykreśliliśmy również kontrfaktyczne zmiany, które miałyby miejsce, gdyby zasięg związków pozostał na poziomie z 1995 r., używając podejścia zaproponowanego przez DiNardo i współautorów (1996). Metoda ta zasadniczo przypisuje nowe wagi płacom odnotowanym w 2008 r. według stosunku prawdopodobieństw dwóch zdarzeń: że pracownik o konkretnej, zaobserwowanej charakterystyce został w odnotowany w 1995 r. według zasięgu związków z 2008 r. albo że został odnotowany w 2008 r. według zasięgu związków z 2008 r. Zauważmy, że skonstruowana w ten sposób zmienna kontrfaktyczna w żadnym razie nie jest „przyczynowa”, między innymi dlatego, iż pomija wpływ spadku zasięgu związków na równowagę ogólną. Wykres sugeruje, że w 2008 r. płace w Niemczech byłyby wyższe w całym spektrum, gdyby zasięg związków pozostał na poziomie z 1995 r., lecz różnica jest szczególnie duża w dolnym krańcu dystrybucji płac.

Rysunek 5. Obserwowany i kontrfaktyczny wzrost płac w latach 1995–2008 w przekroju dystrybucji płac: znaczenie spadku zasięgu związków zawodowych



Uwagi: Wykres przedstawia obserwowany wzrost płac w poszczególnych centylach między 1995 a 2008 rokiem, a także kontrfaktyczny wzrost płac, który miałby miejsce, gdyby odsetek pracowników objętych porozumieniem zbiorowym na poziomie branży lub firmy pozostał na poziomie z 1995 r. Kontrfaktyczną dystrybucję płac obliczono z wykorzystaniem metody zaproponowanej przez DiNardo i współautorów (1996). Obliczenia w oparciu o LIAB.

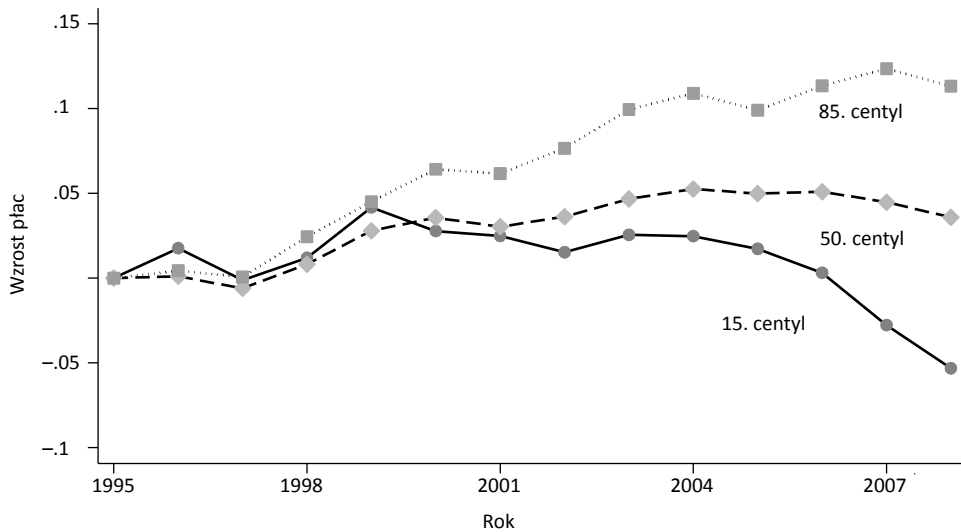
Rady pracownicze i klauzule otwierające

Nierówności płac wzrosły też znacząco wśród pracowników objętych umowami związkowymi, co sugeruje, że niemiecki system stosunków zbiorowych pozwala na dostosowania płac nawet w sektorach objętych działalnością związków. Widać to na rysunku 6, gdzie przedstawiliśmy kształtowanie się płac w 15., 50. i 85. centylu (indeksowanych do zera w 1995 r.) dla sektora objętego (panel A) i nieobjętego (panel B) działalnością związków. Wykres wskazuje, że w tym pierwszym nierówności płac silnie wzrosły tak w dolnym, jak i w górnym krańcu dystrybucji płac, podczas gdy w drugim pozostały w zasadzie niezmiennie w dolnym krańcu dystrybucji płac, a wzrosły jedynie w górnej części. Trzeba jednak odnotować, że ze względu na indeksację przedstawione dane kryją większe zróżnicowanie płac w poszczególnych centylach w sektorze nieobjętym działalnością związków w porównaniu do objętego nią: o ile w tym drugim różnice między 85. i 50. oraz 50. i 15. centylem wynosiły średnio 0,4 i 0,34 w latach 1995–2008, o tyle w tym pierwszym było to ok. 0,5. Zatem trzy czynniki przyczyniły się do ogólnego wzrostu nierówności w badanym okresie, mianowicie przesunięcie się pracowników z sektora objętego działalnością związków do nieobjętego nią (co – ze względu na większe zróżnicowanie poziomu płac w tym drugim – wywołało nasilenie nierówności w dolnym krańcu dystrybucji); wzrost nierówności w sektorze, gdzie obowiązują płace związkowe; oraz wzrost nierówności w górnym krańcu dystrybucji w sektorze nie objętym działalnością związków.

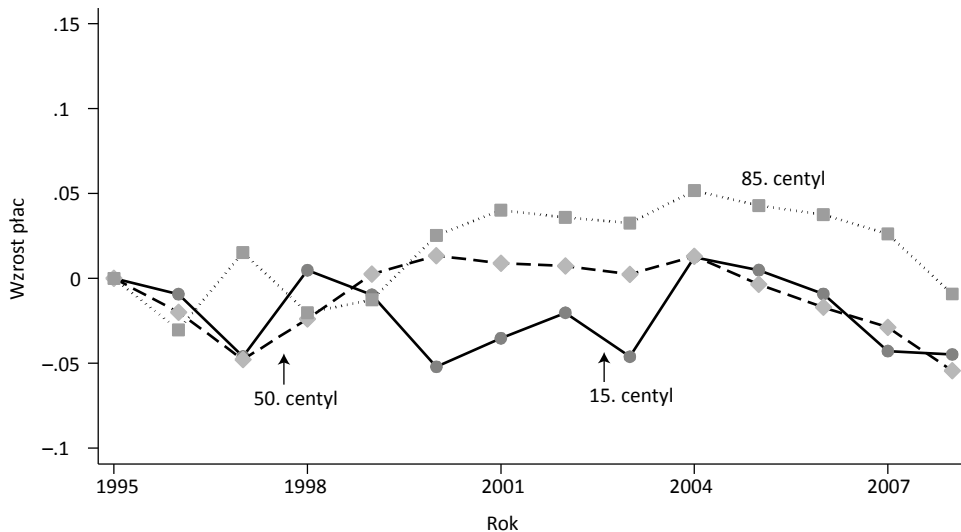
Naszym zdaniem zmiana nierówności płac w sektorze objętym działalnością związków wynika z decentralizacji procesu stanowienia płac od początku lat 90., kiedy negocjacje zbiorowe na poziomie branż poddane zostały coraz silniejszej presji ze strony pracodawców, domagających się wprowadzenia regulacji bardziej zróżnicowanych i uwzględniających specyfikę poszczególnych firm. Rady pracownicze przystały na te zmiany, aby chronić miejsca pracy w Niemczech, co jednocześnie wzmocniło ich pozycję w stosunkach zbiorowych. Inną reakcją związków zawodowych i organizacji pracodawców była zgoda na rosnącą liczbę „klauzul otwierających” w porozumieniach zbiorowych na poziomie branż. Klauzule te pozwalają firmom na odejście od standardów uzgodnionych dla całej gałęzi. Początkowo klauzule otwierające dotyczyły głównie godzin pracy, później natomiast objęły także kwestię płac. Ponadto klauzule otwierające można było najpierw stosować jedynie czasowo, dla uniknięcia upadłości; później przyjmowano je bardziej powszechnie w celu poprawy konkurencyjności. Przedsiębiorstwa stosujące klauzule otwierające negocjują z radą pracowniczą szczegółowe porozumienia dotyczące wynagrodzeń i czasu pracy. Zgodnie z niemieckim prawem, firmy, w których nie istnieją rady pracownicze, nie mogą korzystać z klauzul otwierających, mogą natomiast zdecydować o nieuznawaniu umowy związkowej. Przedsiębiorstwa nie objęte umową zbiorową, ale posiadające radę pracowniczą, mogą ustalić z tą ostatnią porozumienie dotyczące płac.

Rysunek 6. Indeksowany wzrost płac w 15., 50. i 85. centylu w zależności od działalności w danym sektorze związków zawodowych, Niemcy Zachodnie, 1995–2008

A. Sektor objęty działalnością związków



B. Sektor nieobjęty działalnością związków



Uwagi: Obliczenia na podstawie danych LIAB dla zachodniemieckich pracowników w wieku 20–60 lat zatrudnionych na pełny etat. Wykres przedstawia zindeksowany wzrost płac realnych (log) w 15., 50. i 85. centylu dystrybucji płac, z rokiem 1995 jako bazowym. Deflacji płac nominalnych dokonano z użyciem indeksu cen konsumenta (1995 = 100) publikowanego przez Niemiecki Federalny Urząd Statystyczny.

Brändle i współautorzy (2001, rys. 1) stwierdzają, że klauzule otwierające w kwestii płac zaczęły nabierać znaczenia dopiero w 1995 r. (klauzule dotyczące godzin pracy stosowano już wcześniej). W tamtym czasie spośród umów zbiorowych na poziomie branż w przemyśle, mniej niż 5% przewidywało klauzule otwierające w kwestii płac, jednak odsetek ten wzrósł do ok. 60% w 2004 r. Według analizy rad pracowniczych z 2005 r., ok. 75% wszystkich przedsiębiorstw objętych porozumieniami zbiorowymi stosuje klauzule otwierające (Bispinck, 2007; Bispinck i inni, 2010).

Podsumowując: szczególna struktura zarządzania w niemieckim systemie stosunków zbiorowych pozwoliła na bezprecedensową decentralizację procesu stanowienia płac, co doprowadziło do spadku realnych wynagrodzeń, zwłaszcza w dolnym krańcu dystrybucji płac. Wynikało to z dwóch głównych zjawisk: 1) ostrego spadku odsetka pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi; oraz 2) częstszego stosowania klauzul otwierających, które w ustalaniu płac wzmocniły rolę rad pracowniczych w poszczególnych zakładach w stosunku do związków zawodowych. Argument ten spójny jest ze stwierdzeniem, że wzrost zróżnicowania płac na poziomie firm przyczynia się znacząco do nasilenia nierówności wynagrodzeń w Niemczech (Antonczyk i inni, 2010; Card i inni, 2013).

Co doprowadziło do wzrostu elastyczności niemieckiego rynku pracy?

Dlaczego ograniczenia płacowe i spadek płac realnych w dolnym krańcu dystrybucji były w Niemczech możliwe po połowie lat 90., ale nie wcześniej? W końcu niemieckie firmy zawsze miały możliwość nieuznania umowy zbiorowej i płacenia wynagrodzeń poniżej stawki związkowej, jeśli tylko zaakceptowali to ich pracownicy. Również stosowanie klauzul otwierających możliwe było przed połową lat 90. Nasza odpowiedź sięga do głównych zmian, jakie zaszły w niemieckiej gospodarce na początku tej dekady, a które związane były ze zjednoczeniem Niemiec oraz otwarciem się pobliskich krajów Europy Środkowej i Wschodniej.

Z jednej strony, niezwykle kosztowne zjednoczenie Niemiec w bezprecedensowy sposób obciążyło gospodarkę tego kraju, co częściowo wyjaśnia jej fatalne wyniki w ostatniej dekadzie XX i pierwszych latach XXI wieku. Niemiecka Rada Ekspertów Gospodarczych (SVR, 2004, tab. 100, s. 644) szacuje wartość transferów netto, dokonanych przez Niemcy Zachodnie na rzecz Wschodnich w latach 1991–2003, na ok. 900 miliardów euro. Całkowita wartość transferów netto odpowiada mniej więcej połowie średniego rocznego PKB Niemiec w tym okresie. Z drugiej strony – otwarcie się krajów Europy Środkowej i Wschodniej stworzyło dla niemieckiego przemysłu wyjątkową okazję przeniesienia produkcji za granicę. Kraje te oferowały stabilny klimat inwestycyjny, a także (pomimo zamknięcia przez kilka dziesięcioleci za Żelazną Kurtyną) długą historię relacji, również handlowych, z Niemcami. Wiele cech wspólnych wykazywały na przykład struktura przemysłu i systemy edukacji, które przetrwały okres socjalizmu.

W krajach takich jak Węgry czy Polska, podobnie jak w Niemczech, dużą rolę w systemie edukacji odgrywa kształcenie zawodowe. Język niemiecki jest też powszechnie znany w niektórych częściach Europy Środkowo-Wschodniej. Jednocześnie płace w tych krajach były znacznie niższe niż w Niemczech, a regulacje rynku pracy bardziej elastyczne (np. Geishecker, 2006; Marin, 2006). Przenoszenie produkcji do tych krajów odbywało się w umiarkowanym tempie: dla przykładu, wartość niemieckich bezpośrednich inwestycji w Polsce, Czechach, Słowacji i na Węgrzech stanowiła równowartość ok. 1% PKB Niemiec w 2000 r. i 2,3% w 2003 r. (według obliczeń autorów oraz danych z http://stats.oecd.org/Index.aspx?DatasetCode=FDI_POSITION_PARTNER). Niemniej jednak możliwość przeniesienia przez niemieckie firmy produkcji do krajów o niskich płacach była bardzo wiarygodna i szeroko dyskutowana na forum publicznym (wśród publikacji niemieckich mediów zob. artykuły w DIHK, 2003; Mihm i Knop, 2004; Hawranek i inni, 2004).

Fiskalny ciężar zjednoczenia Niemiec, w połączeniu z coraz bardziej konkurencyjnym otoczeniem globalnym, sprawiły, że wypłacanie wysokich płac związkowych stało się dla niemieckich firm coraz bardziej kosztowne. Nowe możliwości przeniesienia produkcji za granicę, a jednocześnie pozostania w pobliżu, zmieniły równowagę sił między związkami zawodowymi a organizacjami pracodawców, zmuszając związki i/lub rady pracownicze do wyrażenia zgody na odejście od umów na poziomie branż, co prowadziło często do niższych płac dla pracowników. W podobnym nurcie Burda (2000) przewidywał, że przystąpienie wschodnioeuropejskich krajów od UE pobudzi redukcję sztywności rynków pracy w starych krajach członkowskich (łącznie z Niemcami). Niemieckie związki zawodowe i rady pracownicze uświadomiły sobie, że muszą pójść na ustępstwa, aby uniknąć dalszej marginalizacji, a specyficzna charakterystyka instytucji stosunków zbiorowych pozwoliła związkom dostosować się do nowych realiów ekonomicznych i dokonać koniecznych ustępstw. W rezultacie niemiecki rynek pracy wydawał się być znacznie bardziej elastyczny, niż wielu kiedykolwiek by oczekiwało.

Dlaczego inne kraje Europy kontynentalnej nie zareagowały w taki sam sposób jak Niemcy? Jednym z ważnych podwodów jest to, że wyjątkowo trudna sytuacja gospodarcza, w jakiej znalazły się Niemcy na początku lat 90., stanowiła zjawisko w dużej mierze specyficzne, wynikające ze zjednoczenia kraju i nie odczuwalne gdzie indziej w Europie. Czynnikiem wzmacniającym była geograficzna bliskość Niemiec do krajów Europy Środkowej i Wschodniej, dająca przedsmak wyzwań związanych z globalizacją. To dziesięciolecie gospodarczej stagnacji i trudnych doświadczeń, kiedy Niemcy były „chorym człowiekiem Europy”, przygotowało ludzi do wyrażenia zgody na porozumienia w imię wzrostu gospodarczego, które – po raz pierwszy w okresie powojennym – doprowadziły do drastycznego nasilenia się nierówności.

Ponadto systemy stosunków zbiorowych w innych krajach Europy kontynentalnej nie zapewniają takich samych możliwości elastycznych dostosowań jak system niemiecki. Dla przykładu, w takich krajach, jak Francja i Włochy,

płace związkowe negocjowane są często na poziomie całego kraju i mają zastosowanie do wszystkich przedsiębiorstw w gospodarce, bez względu na to, czy dana firma *explicite* uznaje umowę zbiorową. W latach 90. i pierwszej dekadzie XXI wieku odsetek pracowników objętych związkowymi umowami płacowymi pozostawał niezwykle stabilny na wysokim poziomie ok. 90% we Francji i 80% we Włoszech (OECD, 2004; Visser, 2013). Ponadto, inaczej niż w Niemczech, związkowe kontrakty płacowe rozciągane są z reguły na wszystkich pracowników danej branży (OECD, 2004, tab. 3.4, s. 148; Visser, 2013, s. 96–98). W tych i innych krajach Europy kontynentalnej nadanie umowom zbiorowym większej elastyczności wymagałoby reform politycznych na poziomie krajowym. Mówiąc bardziej ogólnie, wiele regulacji, które w Niemczech określane są umowami zbiorowymi, w innych krajach albo zawarte jest w ustawodawstwie (jak płaca minimalna we Francji), albo wprowadzane na poziomie całego kraju (np. umowy zbiorowe rozciągane na wszystkie przedsiębiorstwa w gospodarce), zatem ich modyfikacja i zmiana wymaga zgody na znacznie wyższym poziomie (całego kraju lub nawet władz politycznych). W tych krajach jest znacznie mniej miejsca na decentralizację stanowienia płac (oraz innych aspektów warunków pracy) w ramach istniejących systemów stosunków zbiorowych.

W ogólnym ujęciu, decentralizacja porozumień zbiorowych jest z pewnością przedmiotem coraz szerszej dyskusji w całej Europie, ale czy i kiedy takie zmiany mogą nastąpić, pozostaje pod znakiem zapytania.

Dyskusja i perspektywy

Stwierdziliśmy, że niezwykła transformacja niemieckiej gospodarki z „chorego człowieka Europy” w zgrabną i wysoce konkurencyjną gospodarkę, w ciągu nieco ponad dekady, wynika z elastyczności właściwej dla niemieckiego systemu stosunków zbiorowych. Z upływem czasu system ten pozwolił niemieckiemu przemysłowi reagować właściwie i elastycznie na potrzeby związane ze zjednoczeniem kraju oraz globalne wyzwania nowej gospodarki światowej. Jednakże owa charakterystyczna elastyczność stała się dostrzegalna dopiero w wyjątkowo trudnych warunkach gospodarczych i sytuacji wyjątkowego przyrostu, w jakich Niemcy znalazły się dziesięć lat po zjednoczeniu. Jak ma się nasza teza do dwóch innych możliwych wyjaśnień rosnącej konkurencyjności Niemiec: reform Hartza na niemieckim rynku pracy w 2003 r. oraz zmian wywołanych przyjęciem euro?

W 2003 r. rząd Gerharda Schrödera wprowadził na rynku pracy tzw. „reformy Hartza”, którym często przypisuje się zasługę pobudzenia niemieckiej gospodarki (np. Rinne i Zimmermann, 2012, 2013; krytyczną ocenę reform Hartza zob. Fitzenberger, 2009). W tamtym czasie reformy te były mocno kontrowersyjne; obniżały one i ograniczały zasiłki dla bezrobotnych, liberalizowały pracę agencyjną, przekształcały „aktywną” politykę rynku pracy i reorganizowały

federalną służbę zatrudnienia, lecz nie dokonywały żadnych zmian instytucjonalnych w procesie stanowienia płac.

Reformy Hartza weszły w życie od 2003 r., a więc niemal dekadę po rozpoczęciu się w Niemczech procesu decentralizacji negocjacji płacowych i poprawy konkurencyjności. Wydaje się prawdopodobne, że toczące się już zmiany na niemieckim rynku pracy pomogły przygotować polityczny grunt pod reformy Hartza. W dodatku, co jasno widać z wykazu głównych składowych tych reform, ich skala była na tyle skromna, że raczej nie wywołałyby one radykalnego wzrostu konkurencyjności czy ogromnego spadku bezrobocia, ani też nie przeprowadziły niemieckiego rynku pracy przez głęboką recesję lat 2008–2009. Ponadto, choć głównym celem reform było stworzenie bodźców do poszukiwania zatrudnienia, nie przyczyniły się one w większym stopniu do niezwyklego ograniczenia płac, odnotowanego od połowy lat 90., które stanowi kluczowy element wyjaśniający wzrost konkurencyjności.

Uważamy zatem, że choć reformy Hartza przyczyniły się do niedawnego spadku długoterminowego bezrobocia i do utrzymującego się wzrostu nierówności wynagrodzeń w dolnym krańcu dystrybucji płac, nie były głównym ani kluczowym elementem w procesie poprawy konkurencyjności niemieckiego przemysłu. Co więcej, choć słychać nieraz twierdzenie, że inne kraje Europy kontynentalnej powinny wykrzesać wolę polityczną do przeprowadzenia własnej wersji reform Hartza, naszym zdaniem takie rekomendacje mogą być zwodnicze. W naszym przekonaniu specyficzna struktura zarządzania w niemieckim systemie stosunków zbiorowych – uruchomiona w skrajnie trudnej sytuacji – jest tym czynnikiem, który utorował drogę ku niezwyklej decentralizacji ustalania płac z poziomu branży do poziomu poszczególnych firm lub konkretnych pracowników i który – wraz ze znaczącym wzrostem wydajności – ostatecznie zwiększył konkurencyjność Niemiec. Czy proces polityczny doprowadziłby do podobnego stopnia decentralizacji, gdyby nie istniała w Niemczech autonomia negocjacji płacowych, jest sprawą wątpliwą. Naszym zdaniem płynącym z niemieckich doświadczeń zaleceniem dla polityki pozostałych krajów Europy kontynentalnej nie powinny być reformy Hartza (a takiej rady często udzielają politycy, np. niemiecka kanclerz Angela Merkel w przemówieniu z lutego 2013 r., cytowanym przez Wecka, 2013), ale reformy biorące na cel system stosunków zbiorowych poprzez decentralizację negocjacji do poziomu firmy, przy jednoczesnym utrzymaniu zaangażowania reprezentantów pracowników, aby zagwarantować im korzyści, gdy warunki gospodarcze ponownie się poprawią.

Niektórzy twierdzą, że przyjęcie wspólnej europejskiej waluty jest głównym czynnikiem, który pomógł Niemcom w poprawie konkurencyjności. Powtórzmy – my uważamy, że wprowadzenie euro mogło się do tego przyczynić, ale nie było głównym powodem. Po pierwsze, należy pamiętać, że Niemcy przekształcały swoje instytucje rynku pracy i podnosiły konkurencyjność już w połowie lat 90., podczas gdy euro zaczęło funkcjonować dopiero w 1999 r. Po drugie, w ramach unii walutowej – i po roku 2001 – Niemcy wciąż zyskiwały

konkurencyjność w stosunku do swych głównych partnerów handlowych, takich jak Włochy i Hiszpania. Po trzecie, euro ulegało ciągłej aprecjacji wobec dolara, powodując wzrost konkurencyjności gospodarki amerykańskiej, co pokazaliśmy na rysunku 1. Wydaje się mało prawdopodobne, by marka niemiecka (gdyby nie wprowadzono euro) uległa wobec dolara znacznie silniejszej aprecjacji, niż miało to miejsce w przypadku euro, w każdym razie nie przed wybuchem światowego kryzysu finansowego w 2008 r. i trwającego europejskiego kryzysu zadłużeniowego. I wreszcie, nie jest jasne, czy aprecjacja niemieckiej waluty (która prawdopodobnie nie miałaby miejsca przed 2008 r.) wywarłaby radykalny wpływ na ogólną konkurencyjność Niemiec, przynajmniej w średnim okresie, ponieważ sprawiłaby ona jednocześnie, że importowane nakłady stałyby się mniej kosztowne, a możliwe, że pobudziłaby nawet silniejsze dostosowania na rynku pracy, podobne do tych, które opisaliśmy wyżej. Dla przykładu, deprecjacja brytyjskiego funta o niemal 30% w latach 2008–2009 nie pomogła zbyt wiele brytyjskiemu eksportowi produktów przemysłowych.

Oczywiście istnienie unii walutowej stwarza szereg problemów dla krajów należących do strefy euro. Bez możliwości deprecjacji własnych walut, dla krajów takich jak Francja, Włochy czy Hiszpania jedynym sposobem poprawy konkurencyjności w stosunku do innych krajów strefy euro jest obniżenie jednostkowych kosztów pracy – to znaczy podniesienie wydajności w stosunku do płac realnych. Czy wysiłki owych krajów w tym zakresie przyniosą sukces, pozostaje pytaniem otwartym. Instytucje ich rynków pracy, cechujące się w porównaniu z Niemcami większą centralizacją i silniejszym zakorzenieniem w ustawodawstwie, utrudniają im przeprowadzenie takich dostosowań. Boeri (2011) przedstawia ocenę politycznej ekonomii reform rynków pracy, ze szczególnym uwzględnieniem krajów Europy Południowej; twierdzi on, że proces polityczny pozwala często jedynie na dwupoziomą reformę (dotyczącą tylko podziału pracowników) zamiast pełnej reformy, co może nie doprowadzić do poprawy konkurencyjności.

Nasilenie nierówności w Niemczech wywołało intensywną debatę na temat jego społecznych skutków oraz wpływu na ubóstwo i sprawiedliwość społeczną. Niedawne negocjacje między organizacjami pracodawców i pracowników sugerują, że przyszłe porozumienia płacowe dążyć będą do zrekompensowania spadku płac realnych, jakiego wielu pracowników doświadczyło w ostatnich dekadach. Jest również prawdopodobne, że pewne aspekty regulacji zatrudnienia i płac zostaną w przyszłości „wykute w legislacyjnym kamieniu”. By podać jeden przykład – nowa koalicja rządowa wprowadzi stanowioną na poziomie kraju płacę minimalną. Tak więc istniejące w Niemczech możliwości bazowania na systemie relacji przemysłowych dla poprawy pozycji konkurencyjnej poprzez decentralizację procesu decyzyjnego mogą zostać ograniczone, a to z kolei może zmniejszyć zdolność kraju do reagowania w podobny sposób na przyszłe wyzwania gospodarcze. Jeśli tak się zdarzy, wówczas przyszłe przyrosty konkurencyjności niemieckiej gospodarki osiągnane będą raczej poprzez wzrost wydajności przewyższający podwyżki wynagrodzeń. Wzorzec ten może

pomóc doprowadzić do konwergencji krajów strefy euro pod względem konkurencyjności.

Tłumaczenie: *Marta Sordyl*

Christian Dustmann wdzięczny jest Wendy Carlin za wnikliwą i inspirującą dyskusję. Dziękujemy Wendy za uwagi do wcześniejszych wersji tego artykułu. Skorzystaliliśmy również z doskonałej pomocy w prowadzeniu badań ze strony Mariny Furdas, Stefanie Licklederer, Olgi Orlanski i Floriana Weissa. Bernd Fitzenberger dedykuje swój wkład do niniejszego artykułu swemu wspaniałemu nauczycielowi ekonomii rynku pracy, Johnowi Pencavelowi.

Bibliografia

- Addison J.T., Schnabel C., Wagner J. [1997], *On the Determinants of Mandatory Works Councils in Germany*, „Industrial Relations”, no. 4, s. 419–445.
- Antonczyk D., Fitzenberger B., Sommerfeld K. [2010], *Rising Wage Inequality, the Decline of Collective Bargaining, and the Gender Wage Gap*, „Labour Economics”, no. 5, s. 835–847.
- Beckmann M., Föhr S., Kräkel M. [2010], *Rent Seeking, Employment Security and Works Councils: Theory and Evidence for Germany*, „Schmalenbach Business Review”, no. 1, s. 2–40.
- Bispinck R. [2007], *Löhne, Tarifverhandlungen und Tarifsysteem in Deutschland 1995–2005*, WSI Discussion Paper no. 150, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.
- Bispinck R., Dribbusch H., Schulten T. [2010], *German Collective Bargaining in a European Perspective: Continuous Erosion or Re-Stabilisation of Multi-Employer Agreements?*, WSI Discussion Paper no. 171, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut, Düsseldorf.
- Boeri T. [2011], *Institutional Reforms and Dualism in European Labor Markets*, rozdz. 13, w: red. O. Ashenfelter, D. Card, *Handbook of Labor Economics*, tom 4A i 4B, North Holland, Elsevier.
- Brändle T., Heinbach W.D., Meier M.F. [2011], *Tarifliche Öffnung in Deutschland: Ausmaß, Determinanten, Auswirkungen*, „Journal for Labour Market Research”, no. 1–2, s. 163–172.
- Burda M. [2000], *Mehr Arbeitslose – der Preis für die Osterweiterung? Zur Auswirkung der EU-Osterweiterung auf die europäischen Arbeitsmärkte im Osten und Westen*, Duncker & Humblot, Schriften des Vereins für Sozialpolitik Neue Folge 274, s. 79–102.
- Burda M., Hunt J. [2011], *What Explains the German Labor Market Miracle in the Great Recession?*, „Brooking Papers on Economic Activity”, no. 1, s. 273–335.
- Card D., Heining J., Kline P. [2013], *Workplace Heterogeneity and the Rise of German Wage Inequality*, „Quarterly Journal of Economics”, no. 3, s. 967–1015.

- Carlin W. [2012], *Real Exchange Rate Adjustment, Wage-setting Institutions, and Fiscal Stabilization Policy: Lessons of the Eurozone's First Decade*, „CESifo Economic Studies”, no. 3, s. 489–519.
- Carlin W., Soskice D. [2008], *Reforms, Macroeconomic Policy and Economic Performance in Germany*, w: *Economic Policy Proposals for Germany and Europe*, red. R. Schettkat, J. Langkau, Routledge, New York.
- Carlin W., Soskice D. [2009], *German Economic Performance: Disentangling the Role of Supply-side Reforms, Macroeconomic Policy and Coordinated Economy Institutions*, „Socio-Economic Review”, no. 1, s. 67–99.
- Dauth W., Findeisen S., Suedekum J. [2012], *The Rise of the East and the Far East: German Labor Markets and Trade Integration*, IZA Discussion Paper no. 6685.
- DIHK [2003], *Produktionsverlagerung als Element der Globalisierungsstrategie von Unternehmen: Ergebnisse einer Unternehmensbefragung Mai 2003*, Deutscher Industrie- und Handelskammertag, <http://www.dihk.de/ressourcen/downloads/produktionsverlagerung.pdf>
- DiNardo J., Fortin N., Lemieux T. [1996], *Labor Market Institutions and the Distribution of Wages, 1973–1992: A Semiparametric Approach*, „Econometrica”, no. 5, s. 1001–1044.
- Dorner M., Heining J., Jacobebbinghaus P., Seth S. [2010], *Sample of Integrated Labour Market Biographies (SIAB) 1975–2008*, FDZ-Datenreport 01/2010.
- Dustmann Ch., Schönberg U. [2009], *Training and Union Wages*, „Review of Economics and Statistics”, no. 2, s. 363–376.
- Dustman Ch., Ludsteck J., Schönberg U. [2009], *Revisiting the German Wage Structure*, „Quarterly Journal of Economics”, no. 2, s. 843–881.
- Economist [2004], *Germany on the Mend*, <http://www.economist.com/node/3352024> (17.11.2004).
- Egger H., Egger P. [2003], *Outsourcing and Skill Specific Employment in a Small Economy: Austria after the Fall of the Iron Curtain*, „Oxford Economic Papers”, no. 4, s. 625–643.
- Fitzenberger B. [2009], *Nach der Reform ist vor der Reform? Eine arbeitsökonomische Analyse ausgewählter Aspekte der Hartz-Reformen*, w: *Reformen für Deutschland – Die wichtigsten Handlungsfelder aus ökonomischer Sicht*, red. G. Schulze, Schäffer-Poeschel Verlag, Stuttgart.
- Fitzenberger B., Kohn K., Lembcke A.C. [2013], *Union Density and Varieties of Coverage: The Anatomy of Union Wage Effects in Germany*, „Industrial Labor Relations Review”, no. 1, s. 169–197.
- Fitzenberger B., Kohn K., Wang Q. [2011], *The Erosion of Union Membership in Germany: Determinants, Densities, Decompositions*, „Journal of Population Economics”, no. 1, s. 141–165.
- Gartner H. [2005], *The Imputation of Wages above the Contribution Limit with the German IAB Employment Sample*, FDZ-Methodenreport 02/2005.
- Geishecker I. [2006], *Does Outsourcing to Central and Eastern Europe really threaten Manual Workers' Jobs in Germany?*, „World Economy”, no. 5, s. 559–583.
- Greenhouse S. [2013], *VW and Its Workers Explore a Union at a Tennessee Plant*, New York Times, <http://www.nytimes.com/2013/09/07/business/vw-and-auto-workers-explore-union-at-tennessee-plant.html> (6.09.2013).
- Hassel A. [1999], *The Erosion of the German System of Industrial Relations*, „British Journal of Industrial Relations”, no. 3, s. 483–505.

- Hawranek D., Hornig F., Jung A. [2004], *Bye-bye 'Made in Germany'*, „Der Spiegel”, no. 44, s. 94–109.
- Jacobebbinghaus P., Seth S. [2010], *Linked Employer-Employee Data from the IAB: LIAB Cross-sectional (Model 2, 1993–2008)*, FDZ-Datenreport 05/2010.
- Lesch H. [2009], *Erfassung und Entwicklung von Streiks in OECD-Ländern*, „IW Trends”, no. 1, Institut der Deutschen Wirtschaft, Köln.
- Marin D. [2006], *A New International Division of Labor in Europe: Outsourcing and Offshoring to Eastern Europe*, „Journal of the European Economic Association”, no. 2–3, s. 612–622.
- Mihm A., Knop C. [2004], *Outsourcing: Bis ich mit der Gewerkschaft klar bin, hat die Konkurrenz schon geliefert*, Frankfurter Allgemeine Zeitung, <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/out-sourcing-bis-ich-mit-der-gewerkschaft-klar-bin-hat-die-konkurrenz-schon-geliefert-1144367.html> (21.03.2004).
- Möller J. [2010], *The German Labor Market Response in the World Recession – De-mystifying a Miracle*, „Journal for Labour Market Research”, no. 4, s. 325–336.
- OECD [2004, 2007, 2012], *Employment Outlook*.
- Pilat D., Cimper A., Olsen K., Webb C. [2006], *The Changing Nature of Manufacturing in OECD Economies*, OECD, STI Working Paper 2006/9.
- Rinne U., Zimmermann K.F. [2012], *Another Economic Miracle? The German Labor Market and the Great Recession*, „IZA Journal of Labor Policy”, no. 1–3.
- Rinne U., Zimmermann K.F. [2013], *Is Germany the North Star of Labor Market Policy?*, „IMF Economic Review”, no. 4, s. 702–729.
- Sinn H.W. [2006], *The Pathological Export Boom and the Bazaar Effect: How to Solve the German Puzzle*, „World Economy”, no. 9, s. 1157–1175.
- Spermann A. [2012], *The New Role of Temporary Agency Work in Germany*, t. 3, s. 203–224, w: *Die neue Rolle der Zeitarbeit in Deutschland*, red. R.B. Bouncken, L. Bellmann, M. Bornewasser, Beiträge zur Flexibilisierung, München und Merig.
- Sta-Bu [2013], *Verdienste und Arbeitskosten – Tarifbindung in Deutschland 2010*, Statistisches Bundesamt, Wiesbaden, <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/VerdiensteArbeitskosten/Tarifverdienste/Tarifbindung.html>
- Streeck W. [1997], *German Capitalism: Does It Exist? Can It Survive?*, „New Political Economy”, no. 2, s. 237–256.
- SVR [2004], *Erfolge im Ausland – Herausforderungen im Inland*, http://www.sachverstaendigenrat-wirtschaft-de/fruehre_jahresgutachten.html
- Visser J. [2013], *Wage Bargaining Institutions from Crisis to Crisis*, Economic Papers 488, European Commission, April, http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/economic_paper/2013/ecp488_en.htm
- Weck J. de [2013], *Merkel Cites East German Lessons for EU's Problem States*, Bloomberg.com, <http://www.bloomberg.com/news/2013-02-18/merkel-cites-east-german-lessons-for-crisis-wracked-euro-states.html> (19.02.2013).