

Jak wynagradzać Polaków

W rozwiniętych gospodarkach rynkowych można wyróżnić dwa zasadniczo różne podejścia do polityki rynku pracy i kształtowania wynagrodzeń: anglosaski i europejski kontynentalny. Amerykanie i Anglicy mają system stosunkowo słabo regulowany, dzięki czemu podaż pracy jest duża i stopa bezrobocia jest niska. W krajach kontynentalnych Unii Europejskiej przeważa model silnie regulowanych rynków pracy, któremu towarzyszy znacząco wyższa stopa bezrobocia.

Na rynkach pracy słabo regulowanych, na których pracownicy są słabiej chronieni, po pewnym czasie zwiększa się liczba miejsc pracy nisko wynagradzanych. Konsekwencją tego jest obniżanie się stóp bezrobocia, jak również następuje stosunkowo duże rozwarstwianie wynagrodzeń. Takie rynki zachowują się w sposób elastyczny, dużo jest zajęć niepełnoetatowych, pracy w weekendy i święta, pracy tymczasowej, a pozostawianie ludzi w stanie bezrobocia jest na ogół krótkotrwałe. W systemach silnie regulowanych, nastawionych na wspieranie ambitnych celów socjalnych, czyli nastawionych na ochronę pracowników, zwykle stopy bezrobocia są wyższe, a zróżnicowanie wynagrodzeń mniejsze niż w systemie anglosaskim. Ważnym elementem takiego systemu jest ustalanie wysokiego poziomu wynagrodzeń minimalnych. We Francji, na przykład, oficjalne wynagrodzenie minimalne gwarantuje utrzymanie czteroosobowej rodziny powyżej minimum socjalnego.



Wady i zalety po obu stronach

Systemom silniej regulowanym towarzyszą wyższe koszty pracy obejmujące składki na ubezpieczenia społeczne, a także towarzyszy wyższe opodatkowanie dochodów z pracy powodowane potrzebą utrzymywania równowagi finansów publicznych. W systemach zderegulowanych ze zrozumiałych względów koszty pracy pozostają niższe.

Stosując grube uproszczenie, można powiedzieć, że w systemie europejskim sówicie opłaca się pracę, a ludzi pozostających bez pracy obdarza się odpowiednimi świadczeniami. W systemie anglosaskim dobrze płaci się stosunkowo nielicznym, zaś pracy jest więcej, za to za stosunkowo niskie wynagrodzenia. Trudno byłoby w sposób jednoznaczny rozstrzygnąć, który system jest lepszy, bardziej sprawiedliwy bądź też w większym stopniu przyczyniający się do szybszego wzrostu dobrobytu społeczeństwa. W obu systemach można dostrzec słabe i silne strony we wszystkich kryteriach branych pod uwagę. Przewagi systemu anglosaskiego można upatrywać w tym, że lepiej jest pracować za mniejsze pieniądze, niż nie pracować wcale i pozostawać na utrzymaniu państwa.

Więcej deklaracji niż skutecznych działań

System rynku pracy ukształtowany w Polsce w trakcie piętnastu lat transformacji systemowej zdecydowanie bliższy jest modelowi kontynentalnemu. Główną przyczyną jest historycznie uwarunkowana silna pozycja przetargowa związków zawodowych, przez co ochrona pracy jest ustawowo gwarantowana. Często można w Polsce usłyszeć argumentację „rynek tak, ale o ludzkim obliczu”. Argumentację tę podtrzymują praktycznie wszystkie liczące się siły polityczne, często po to, by nie okazać się mniej prospołeczną partią polityczną niż rywale. Bezpośrednim efektem silnych regulacji rynku pracy w Polsce jest wysoka stopa bezrobocia, zdecydowanie najwyższa w krajach rozszerzonej Unii Europejskiej. Ponadto zaledwie połowa Polaków zdolnych do pracy znalazła pracę. Stan taki znany jest od dawna, jednak poza deklaracjami, że coś trzeba z tym zrobić, niewiele się dzieje. Działania przyjmują często kierunek prowadzący do pogarszania się sytuacji na rynku pracy. Przy okazji ujawnienia opinii publicznej skandalu polegającego na podpisaniu umów gwarantujących zatrudnienie przez dziesięć lat w sektorze energetycznym usłyszałem w telewizji z ust związkowców broniących tego rozwiązania, że jest to najskuteczniejszy sposób walki z bezrobociem. Ciekawe tylko, który pracodawca chciałby mieć pracowników z takimi gwarancjami. Związki zawodowe bez najmniejszych oporów walczą o podwyższanie wysokości oficjalnego wynagrodzenia minimalnego. Podwyższanie tego wynagrodzenia prowadzi do zwiększania bezrobocia, bowiem przy niższej płacy minimalnej można zatrudnić więcej ludzi na nisko płatnych stanowiskach. Związkowcy pozostają głusi na argument, że ludźmi ubogimi w Polsce są w pierwszej kolejności ludzie pozbawieni pracy, a osoby pracujące znacznie rzadziej są dotknięte ubóstwem. Walka związków zawodowych o ustawiczne podwyższanie minimalnego wynagrodzenia przynosi rezultaty, bowiem kolejne rządy nie wykazują determinacji w tym względzie. Efekty windowania płacy minimalnej znacznie silniej odczuwa sektor prywatny niż państwowy. Średnie wynagrodzenia w sektorze państwowym są bowiem wyższe niż w sektorze prywatnym. Lekcją dla polskiego modelu wynagradzania pracowników powinno być zestawienie efektów tego modelu z efektami modelu słabo regulowanego w krajach anglosaskich. Niektóre rozwiązania zwiększające elastyczność regulacji rynku pracy można by wprowadzać szybko i bez większego uszczerbku dla osób już pracujących. Innym działaniem powinno być ograniczanie roli związków zawodowych do poziomu ich rzeczywistej obecności w

gospodarce. Uległość rządów wobec żądań związków zawodowych w górnictwie, kolejnictwie, służbie zdrowia czy oświacie – dziedzin zdominowanych przez sektor państwowy – nie dość, że nie poprawi sytuacji, to jeszcze jest w stanie ją pogorszyć. Obrona interesów już zatrudnionych skutkuje wypieraniem z rynku pracy absolwentów i bezrobotnych.

Bohdan Wyżnikiewicz

Autor jest wiceprezesem Instytutu Badań nad Gospodarką Rynkową

Gazeta Prawna - Gospodarka: Nr 49 (1414) czwartek 10 marca 2005 r.