

**Anita Szymańska**

Uniwersytet Gdański

---

## WPLYW SYSTEMU NEGOCJACJI PŁACOWYCH NA FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY

---

**Streszczenie:** Negocjacje płacowe uważane są za jeden z najważniejszych mechanizmów wpływających bezpośrednio na rynek pracy w krajach OECD. Teoria ekonomii dowodzi, iż bezrobocie równowagi wzrośnie, gdy w wyniku negocjacji płacowych ustalony zostanie poziom płac wyższy niż wynikający z wydajności pracy. Wyniki badań empirycznych pokazują, iż szczególne znaczenie dla poziomu bezrobocia ma poziom centralizacji/koordynacji negocjacji płacowych. Dotychczas udowodniono, iż wysoce scentralizowane negocjacje płacowe wpływają na obniżenie przeciętnego poziomu bezrobocia. W przypadku pozostałych wskaźników charakteryzujących model negocjacji płacowych wyniki badań są niejednoznaczne. Wynika to z faktu, iż te same uwarunkowania instytucjonalne mogą oddziaływać w zróżnicowany sposób na rynek pracy, w zależności od uwarunkowań gospodarczych i politycznych.

**Słowa kluczowe:** negocjacje płacowe, związki zawodowe, centralizacja, bezrobocie

### 1. Wstęp

Negocjacje płacowe uważane są za jeden z najważniejszych mechanizmów wpływających bezpośrednio na elastyczność płac, polegającą na ich wrażliwości na czynniki determinujące, a w szczególności na sytuację na rynku pracy, rentowność przedsiębiorstwa i wydajność pracy<sup>1</sup>. Stopień elastyczności płac z kolei w istotny sposób oddziałuje na sytuację na rynku pracy, w tym na poziom bezrobocia.

W badaniach podejmujących tematykę systemu negocjacji płacowych główny nacisk kładzie się na ustalenie związku pomiędzy określonymi cechami charakteryzującymi negocjacje płacowe a poziomem bezrobocia występującego w gospodarce. Zakłada się, że zakres uprawnień związków zawodowych w dziedzinie negocjacji płacowych może przyczynić się do wzrostu bezrobocia, wówczas gdy rynek pracy charakteryzuje się wysoką stopą uzwiązkowienia, wysoką stopą objęcia układami zbiorowymi oraz umiarkowanym stopniem centralizacji negocjacji płacowych. Badania empiryczne w tym zakresie nie zawsze jednak przynoszą jednoznaczne potwierdzenie tych założeń.

---

<sup>1</sup> E. Kwiatkowski, *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002, s. 290.

## 2. Elementy systemu negocjacji płacowych

W analizach podejmujących problematykę związku pomiędzy systemem negocjacji płacowych a warunkami funkcjonowania rynku pracy najczęściej rozważa się poszczególne elementy charakteryzujące ten system, takie jak:

- **stopa uzwiązkowienia** (*union density rate*) – definiowana jako udział liczby członków związków zawodowych (wszystkich działających na danym rynku) w ogólnej liczbie zatrudnionych;
- **stopa objęcia układami zbiorowymi** (*collective bargaining coverage*) – obliczana jako procent zatrudnionych, których umowy o pracę podlegają regulacjom układów płacowych sygnowanych przez związki zawodowe (objętych układami zbiorowymi)<sup>2</sup>;
- **poziom centralizacji negocjacji** (*centralisation index*) – określa poziom centralizacji negocjacji zbiorowych, najczęściej w skali trzystopniowej, gdzie: 1 – określa negocjacje na poziomie przedsiębiorstwa, 2 – na poziomie branży i 3 – na poziomie centralnym (ogólnokrajowym);
- **poziom koordynacji negocjacji** (*coordination index*) – dotyczy stopnia współpracy pomiędzy związkowcami z różnych związków zawodowych oraz różnych organizacji pracodawców w trakcie negocjacji płacowych, indeks ten konstruowany jest najczęściej w skali trzystopniowej, gdzie: 1 – określa niski poziom koordynacji, 2 – średni i 3 – wysoki<sup>3</sup>;
- **poziom koordynacji i centralizacji negocjacji płacowych** – określany jako stopień korporacjonizmu (*degree of corporatism*)<sup>4</sup>. Jednym ze wskaźników pomiaru stopnia koordynacji i centralizacji negocjacji płacowych jest stopień korporacjonizmu, który przyjmuje wartości od 1 (dla zdecentralizowanych i nieskoordynowanych negocjacji płacowych) do 2 i 3 (odpowiednio dla średniego i wysokiego stopnia centralizacji/koordynacji)<sup>5</sup>.

Dodatkowo warto przytoczyć za Bruno i Sachsem definicję korporacjonizmu jako: „zinstytucjonalizowane negocjacje płacowe, współpraca i porozumienia w sprawach płac i przychodów pomiędzy przedstawicielami głównych ugrupowań ekonomicznych w społeczeństwie, zazwyczaj pomiędzy konfederacjami pracobiorców i stowarzyszeniami pracodawców, często z udziałem przedstawicieli rządu”<sup>6</sup>.

<sup>2</sup> T. Boeri, J.C. van Ours, *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton and Oxford 2008, s. 52–54.

<sup>3</sup> M. Belot, J.C. van Ours, *Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?*, Discussion Paper, 2000, no. 147, s. 38.

<sup>4</sup> Szerzej: W.S. Siebert, *Centralizować czy nie centralizować? W kierunku efektywnego modelu rynków pracy w UE*, w: *Amerykański model rozwoju gospodarczego*, oprac. zbiorowe pod red. W. Bieńkowskiego, M.J. Radło, SGH, Warszawa 2006, s. 407.

<sup>5</sup> A. Bassanini, R. Duval, *Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions*, Social, Employment and Migration Working Papers, 2006, no. 35, s. 108–109.

<sup>6</sup> L. Calmfors, J. Driffel, *Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance*, „Economic Policy” 1988, no. 6, s. 24.

Każdy z wymienionych elementów systemu negocjacji płacowych może oddziaływać na sztywność wynagrodzeń i elastyczność rynku pracy, jednakże najistotniejsze jest łączne oddziaływanie opisanych czynników występujących w określonych konfiguracjach w poszczególnych gospodarkach.

### **3. Znaczenie systemu negocjacji płacowych dla rynku pracy – ustalenia teoretyczne**

Instytucjonalne rozwiązania dotyczące rokowań płacowych często postrzegane są jako czynnik bezpośrednio oddziałujący na poziom elastyczności płac, a przez to na funkcjonowanie całego rynku pracy, w tym na poziom bezrobocia równowagi. Szczególną rolę w procesie kształtowania płac przypisuje się związkom zawodowym. W pewnym uproszczeniu można przyjąć, iż najczęściej spotykane są dwa konkurujące ze sobą podejścia do tej kwestii. Wg pierwszego podejścia (określanego jako *monopoly view*) związki zawodowe dążą do monopolizacji podaży strony rynku pracy, czego konsekwencją jest formułowanie oczekiwań płacowych na poziomie powyżej równowagi rynkowej. Skutkiem wzrostu płac powyżej równowagi rynkowej jest bezrobocie przewyższające poziom bezrobocia naturalnego. Podejście to nawiązuje do teorii *insider-outsider*, zgodnie z którą związki zawodowe reprezentują w głównej mierze interesy osób pracujących, nie dostrzegając interesów osób poszukujących zatrudnienia. Z tego punktu widzenia związki zawodowe nie internalizują makroekonomicznych konsekwencji swoich postaw mogących prowadzić do wzrostu inflacji i bezrobocia w gospodarce. W drugim podejściu (określanym jako *corporative view*) związki zawodowe traktowane są jako część szerszego, sformalizowanego dialogu społecznego, którego uczestnikami są przedstawiciele pracodawców, pracowników i często władz centralnych. Zakłada się, że podmioty uczestniczące w dialogu zazwyczaj internalizują makroekonomiczne konsekwencje swoich żądań w zakresie poziomu wynagrodzeń, w związku z czym żądania te zostają ograniczone do poziomu, który nie zagraża wzrostem inflacji i bezrobocia<sup>7</sup>.

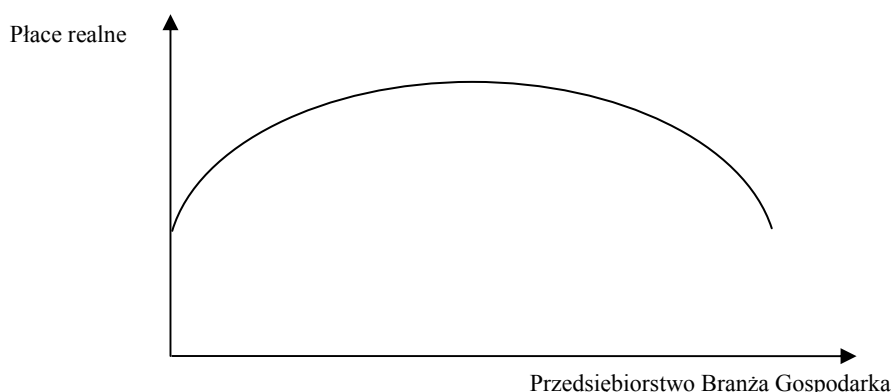
Oba z przedstawionych stanowisk są zgodne z jedną z najistotniejszych koncepcji na temat zależności poziomu płac realnych od instytucjonalnych rozwiązań dotyczących rokowań płacowych – w szczególności w zakresie stopnia centralizacji tych rokowań. Koncepcja ta została sformułowana przez Calmforsa i Driffila w 1988 r. Szczegółowe rozważania dotyczące zaproponowanej koncepcji były rozwijane przez jej autorów w latach następnych.

Calmfors i Drifill dowodzą, że dynamika wynagrodzeń jest najniższa w przypadku wysokiego lub niskiego poziomu scentralizowania negocjacji płacowych,

---

<sup>7</sup> H. Horvath, Z. Szalai, *Labour market institution in Hungary with focus on wage and employment flexibility*, Magyar Nemzeti Bank, Occasional Papers, no. 77, Budapest 2008, s. 10.

tn. gdy odbywają się one na poziomie przedsiębiorstwa lub na szczeblu ogólnokrajowym (rysunek 1). Najwyższa dynamika wzrostu wynagrodzeń pojawia się w systemach pośrednich. Ta nieliniowa zależność (określona przez autorów *hump-shape hypothesis*) znajduje uzasadnienie w argumentach przytaczanych przez autorów przedstawionej krzywej. Gdy negocjacje płacowe odbywają się na poziomie przedsiębiorstwa, dużą rolę odgrywają w nich czynniki o charakterze rynkowym. Związki zawodowe, obawiając się utraty konkurencyjnej pozycji przedsiębiorstwa na rynku, a co za tym idzie groźby redukcji zatrudnienia, są skłonne ograniczyć swoje żądania płacowe. W odniesieniu do tych argumentów trzeba jednak zaznaczyć, iż mechanizm ten wcale nie musi wystąpić. Zgodnie bowiem z teorią płacy wydajnościowej<sup>8</sup> nawet w sytuacji, gdy w przedsiębiorstwie nie prowadzi się zbiorowych negocjacji płacowych niektórzy pracodawcy mogą świadomie ustalać płace powyżej poziomu równowagi rynkowej w celu zmotywowania i zatrzymania w przedsiębiorstwie swoich pracowników. Taki sposób działania pracodawców może w znacznej mierze przyczynić się do ograniczania elastyczności płac, innymi słowy do zwiększania ich lepkości.



**Rys. 1.** Zależność wysokości płac realnych od poziomu centralizacji rokowań płacowych

Źródło: L. Calmfors, *Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – a survey*, „OECD Economic Studies” 1993, no. 21, s. 169.

Gdy negocjacje płacowe odbywają się na poziomie branży, z udziałem więcej niż jednej organizacji związkowej, następuje wzrost płac we wszystkich przedsiębiorstwach, których przedmiotem produkcji są podobne produkty. W takiej sytuacji możliwość przrzucenia kosztów związanych ze wzrostem płac na konsumenta – przez wzrost cen produktów finalnych – wydatnie wzrasta, co powoduje, że obawa przed ograniczeniem zatrudnienia znacznie maleje, stwarzając zachętę dla związ-

<sup>8</sup> Teoria płacy wydajnościowej (płacy motywującej) omówiona jest np. w: E. Kwiatkowski, *Bezrobocie...*, dz. cyt., s. 179–196.

ków zawodowych do wysuwania żądań płacowych. Jednocześnie przedsiębiorcy mając świadomość, że część kosztów związanych ze wzrostem wynagrodzeń będą mogli sobie skompensować wzrostem cen produktów finalnych są bardziej otwarci na negocjacje ze związkami zawodowymi. Pośredni system negocjacji wynagrodzeń sprzyja wysokim żądaniom płacowym, gdyż rywalizujące ze sobą związki zawodowe ignorują na ogół negatywne makroekonomiczne konsekwencje ustaleń płacowych (np. spadek zatrudnienia).

Rokowania płacowe odbywające się na poziomie gospodarki, prowadzone przez jedną organizację związkową (lub kilka w sposób skoordynowany), zwiększają świadomość uczestników tych rokowań w zakresie wpływu ustaleń płacowych na warunki funkcjonowania gospodarki, a w szczególności na poziom zatrudnienia i bezrobocia<sup>9</sup>. Większa świadomość organizacji związkowej w połączeniu z przypisaną większą odpowiedzialnością za rezultaty rokowań sprawia, iż ukształtowany w wyniku negocjacji poziom płac realnych uwzględnia realia makroekonomiczne. W rezultacie związki obniżają wysokość swoich żądań.

Nieuzasadniony wzrost płac, powyżej poziomu wynikającego ze wzrostu wydajności pracy (powyżej poziomu równowagi), spowodowany naciskami związków zawodowych wywołuje niekorzystne skutki zewnętrzne odczuwane przez pozostałe grupy społeczne, których wzrost płac bezpośrednio nie dotyczy. Zaliczyć do nich należy m.in.: wyższe ceny wytwarzanych produktów oraz półproduktów; wzrost bezrobocia, spowodowany wzrostem kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców; obniżenie produktywności grup pracowników nieobjętych podwyżkami oraz nacisk tych grup w kierunku uzyskania wyrównawczych podwyżek płac<sup>10</sup>.

Stopień centralizacji negocjacji płacowych uważany jest za najistotniejszy czynnik wpływający na kształtowanie się poziomu płac, jednakże może on przynosić nieco odmienne efekty w zależności od kształtowania się pozostałych czynników instytucjonalnych oddziałujących równocześnie na rynek pracy.

Mniejszą wagę przywiązuje się do oddziaływania stopnia uzwiązkowienia na warunki funkcjonowania rynku pracy. Potencjalnie im wyższy stopień uzwiązkowienia, tym większa siła przetargowa związków zawodowych, ale o wiele ważniejsza jest tzw. stopa objęcia układami zbiorowymi, czyli odsetek pracowników, których kontrakty płacowe są zgodne z warunkami układów zbiorowych wynegocjowanych przez związki zawodowe. Bardzo często zdarza się, iż umowy zbiorowe mają zastosowanie w szerokim stopniu do pracowników niebędących członkami

---

<sup>9</sup> M. Mijal, G. Tchorek, *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, w: *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia po akcesji*, „Problemy Zarządzania” 2005, nr 3, s. 68; A. Radziwiłł, *Scentralizowane rokowania płacowe a inflacja w Polsce*, w: *Alternatywne strategie dezinflacji*, oprac. zbiorowe pod red. A. Wojtyny, Raport CASE nr 32, Warszawa 1999, s. 62–64; L. Calmfors, *Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – a survey*, „OECD Economic Studies” 1993, no. 21, s. 165–170.

<sup>10</sup> A. Radziwiłł, *Scentralizowane rokowania...*, dz. cyt., s. 63.

związków zawodowych<sup>11</sup>. Układy te mogą prowadzić do zmniejszenia zróżnicowania struktury płac w przekroju kwalifikacyjnym czy regionalnym. Zmniejszenie rozpiętości płac może przyczynić się do zmniejszenia produktywności pracy, a wzrost wynagrodzeń najniżej wykwalifikowanych pracowników może zmniejszać ich szanse na zatrudnienie<sup>12</sup>.

#### 4. Dotychczasowe ustalenia empiryczne

Badając oddziaływanie systemu negocjacji płacowych na warunki funkcjonowania rynku pracy, rozważa się najczęściej jego wpływ na poziom stopy bezrobocia, przyjmując, że stopa bezrobocia jest najbardziej odpowiednim (wrażliwym) miernikiem sztywności płacowych<sup>13</sup>. Rozważając wpływ poszczególnych elementów negocjacji płacowych na poziom bezrobocia, najmniej istotne okazało się oddziaływanie stopy uzwiązkowienia oraz stopy objęcia układami zbiorowymi. Na 17 prac badawczych uznanych autorów, prowadzonych w latach 1996–2006, w których wykorzystano przekrojowe dane panelowe dla wybranych krajów OECD, tylko w trzech (International Monetary Fund<sup>14</sup>, Morgan i Mourougane<sup>15</sup>, Scarpetta<sup>16</sup>) wykazano istotny, dodatni związek pomiędzy stopą uzwiązkowienia lub stopą objęcia układami zbiorowymi a przeciętną stopą bezrobocia. **Zdecydowana większość badaczy nie znajduje istotnego związku pomiędzy stopą uzwiązkowienia i stopą objęcia układami zbiorowymi a poziomem bezrobocia.**

Odmienne konkluzje dotyczą natomiast oddziaływania stopnia centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych na poziom bezrobocia. W tym przypadku wyniki badań potwierdzają niektóre wcześniej przyjęte założenia teoretyczne. Potwierdzona zostaje teza, że **wysoki stopień korporacjonizmu (wysoki stopień centralizacji i/ albo koordynacji negocjacji płacowych) sprzyja występowaniu stosunkowo niskiej stopy bezrobocia.** Do takich wniosków dochodzą w swoich badaniach m.in. Bassanini i Duval, którzy przedstawiają solidne i statystycznie istotne dowody na potwierdzenie tej tezy. Stwierdzili oni, iż w uwzględnionych w badaniach krajach OECD, w których występuje wysoki stopień korporacjonizmu, przeciętna stopa bezrobocia jest niższa o 1,4 punktu procentowego niż w krajach,

---

<sup>11</sup> S. Scarpetta, *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study*, „OECD Economic Studies” 1996, no. 26, s. 54.

<sup>12</sup> H. Buscher, Ch. Dreger, R. Ramos, J. Surinach, *The impact of institutions on the employment performance in European labour markets*, Discussion Paper, 2005, no. 1732, s. 6.

<sup>13</sup> *Boosting jobs and incomes*, OECD Employment Outlook, Paris 2006, s. 83.

<sup>14</sup> International Monetary Fund, *Unemployment and labor market institutions: Why reforms pay off*, World Economic Outlook, Washington DC 2003.

<sup>15</sup> J. Morgan, A. Mourougane, *What can change in structural factors tell us about unemployment in Europe?*, Working Paper, 2001, no. 81.

<sup>16</sup> S. Scarpetta, *Assessing the role of labour market...*, dz. cyt.

gdzie stopień korporacjonizmu jest przeciętny lub niski<sup>17</sup>. Do podobnych wniosków doszli w swoich badaniach m.in.: Nickell, Nunziata, i Ochel<sup>18</sup>, Fitoussi, Jestaz, Phelps i Zoega<sup>19</sup>, Blanchard i Wolfers<sup>20</sup>, Nickell<sup>21</sup> oraz Scarpetta<sup>22</sup>. Dwaj autorzy, Scarpetta<sup>23</sup> i Elmeskov i in.<sup>24</sup>, potwierdzili również w swoich badaniach hipotezę wysuniętą przez Calmfors i Driffila (przedstawioną na rysunku 1), że zarówno wysoki, jak i niski stopień centralizacji/koordynacji negocjacji płacowych sprzyja obniżeniu przeciętnej stopy bezrobocia. Ostatecznie jednak wyniki badań w tym zakresie wydają się mało konkluzywne. Można przyjąć, iż wynika to z faktu odmienności modeli negocjacji płacowych, które cechują się w poszczególnych krajach własną specyfiką, będącą raczej przedmiotem analizy socjologii ekonomicznej<sup>25</sup>. Ponadto w praktyce systemy negocjacji płacowych są trudno mierzalne, a stosowane wskaźniki mają często charakter jakościowy nie zawsze umożliwiającą w pełni porównania międzynarodowe.

## 5. Oddziaływanie systemu negocjacji płacowych na poziom bezrobocia w krajach OECD – wyniki badań

Badając oddziaływanie systemu negocjacji płacowych na poziom bezrobocia, wybrano do próby kraje OECD o wysokim stopniu rozwoju gospodarki rynkowej. Do modelu nie włączono krajów postsocjalistycznych, ponieważ zależności występujące na rynkach pracy w tych krajach były w dużym stopniu zdeterminowane specyfiką transformacji gospodarczej (w badanym okresie), przez co mogłyby zakłócić wiarygodność uzyskanych wyników. Badany okres objął lata 1990–2007, w analizie zbadano wpływ na poziom stopy bezrobocia elementów negocjacji płacowych opisanych w punkcie 2.

---

<sup>17</sup> A. Bassanini, R. Duval, *Employment patterns...*, dz. cyt., s. 16.

<sup>18</sup> S. Nickell, L. Nunziata, W. Ochel, *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?*, „The Economic Journal” 2005, no. 115.

<sup>19</sup> J.P. Fitoussi, D. Jestaz, E.S. Phelps, G. Zoega, *Roots of the recent recoveries: Labor reforms or private sector forces?*, „Brookings Papers on Economic Activity” 2000, no. 1.

<sup>20</sup> O. Blanchard, J. Wolfers, *The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence*, „The Economic Journal” 2000, vol. 110.

<sup>21</sup> S. Nickell, *Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America*, „The Journal of Economic Perspectives” 1997, vol. 11.

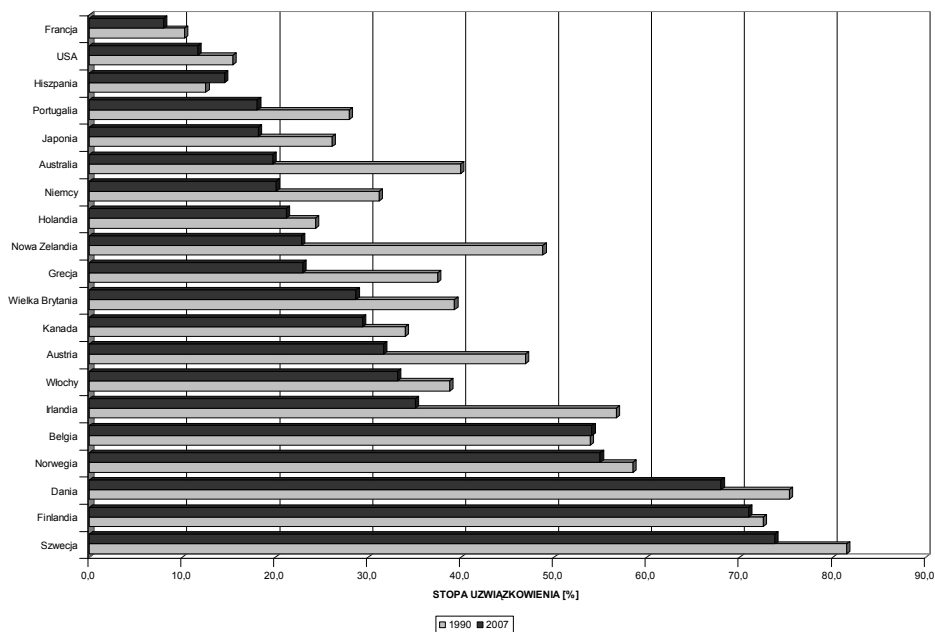
<sup>22</sup> S. Scarpetta, *Assessing the role of labour market...*, dz. cyt.

<sup>23</sup> Tamże.

<sup>24</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, *Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries' experiences*, „Swedish Economic Policy Review” 1998, no. 5.

<sup>25</sup> P. Lewandowski, G. Koloch, A. Regulski, *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2008, s. 13.

Analizując **stopę uzwiązkowienia** (rysunek 2) należy zauważyć, że wykazuje ona w krajach OECD daleko idące różnicowanie.



**Rys. 2.** Stopa uzwiązkowienia w wybranych krajach OECD

Źródło: ICTWSS: Database of institutional characteristics of trade union, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, Amsterdam 2009.

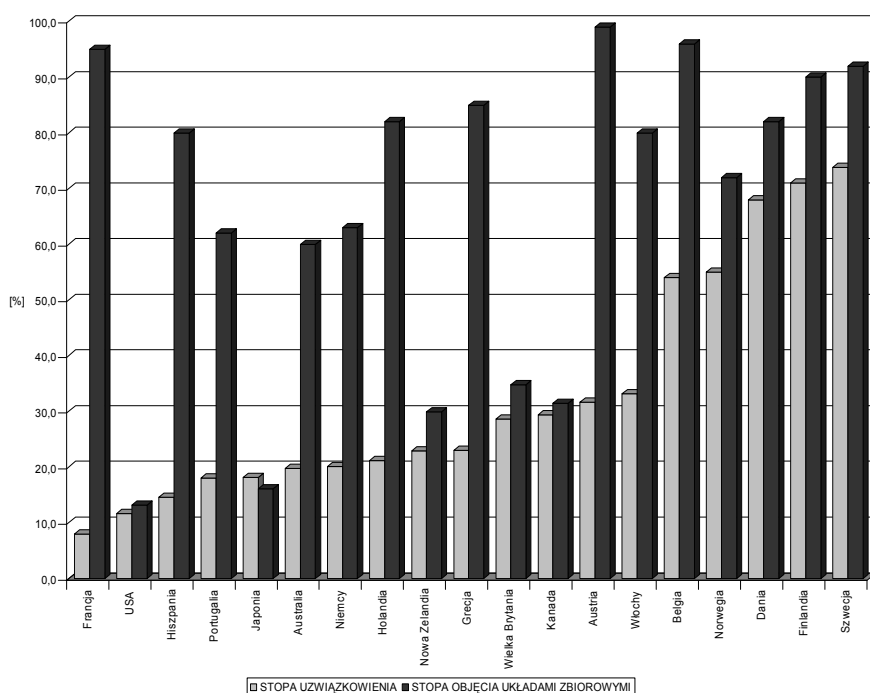
Najniższy wskaźnik w 2007 r. odnotowano we Francji – zaledwie 8% zatrudnionych należało do związków zawodowych. Na drugim końcu skali znalazły się państwa skandynawskie ze Szwecją na czele, gdzie blisko 74% zatrudnionych to członkowie związków zawodowych. Porównując wskaźniki stopy uzwiązkowienia w 1990 i 2007 r. warto podkreślić, iż uległy one w większości krajów znacznemu obniżeniu, na tym tle szczególnie wyróżniają się: Australia, Nowa Zelandia, Irlandia. Jedyne w Hiszpanii odnotowano niewielki wzrost przynależności do związków zawodowych. Tendencja taka wyraźnie wskazuje na istotny spadek zainteresowania pracowników zrzeszaniem się w związkach zawodowych.

O wiele istotniejszym parametrem mogącym mieć wpływ na rynek pracy jest **stopa objęcia pracowników układami zbiorowymi** regulującymi kwestie płacowe.

Dane przedstawione na rysunku 3 wyraźnie wskazują, iż w wielu krajach, gdzie stopa uzwiązkowienia pozostaje na niskim poziomie, układy zbiorowe obejmują swym zasięgiem znacznie większą grupę pracowników niż liczba członków



związków zawodowych. Skrajny przykład stanowi Francja, gdzie zaledwie 8% pracowników należy do związków zawodowych, natomiast aż 95% pracowników podlega ustaleniom zawartym w układach zbiorowych. Podobna sytuacja jest w: Hiszpanii, Holandii, Grecji, Austrii i we Włoszech. W grupie krajów, gdzie stopa objęcia układami zbiorowymi kształtuje się na stosunkowo niskim poziomie (poniżej lub ok. 30%) znajdują się głównie kraje anglosaskie, takie jak: USA, Nowa Zelandia, Wielka Brytania i Kanada, oraz Japonia. Ostatecznie można więc stwierdzić, iż ogólnie przyjęty podział na kraje o rynkowym oraz korporacyjnym modelu rynku pracy zdecydowanie bardziej uzasadniony jest rolą, jaką w zakresie stosunków pracy odgrywają układy zbiorowe niż powszechnością przynależności pracowników do związków zawodowych.



**Rys. 3.** Stopa uzwiązkowienia i stopa objęcia układami zbiorowymi w wybranych krajach OECD w 2007 r.

Źródło: *ICTWSS...*, dz. cyt.

Wskaźniki dotyczące **poziomu centralizacji i koordynacji** negocjacji płacowych charakteryzują się zazwyczaj mniejszą zmiennością w czasie niż stopa uzwiązkowienia czy objęcia siły roboczej układami zbiorowymi. Kluczowym wskaźnikiem, który zazwyczaj rozpatrywany jest w pierwszej kolejności, jest po-

ziom centralizacji, podczas gdy koordynacja jest czynnikiem dodatkowym, który może neutralizować sztywności wywołane przez centralizację. W tabeli 1 zaprezentowano podział wybranych krajów OECD na trzy grupy o: niskim, średnim i wysokim stopniu korporacjonizmu. Podziału tego dokonano zgodnie z koncepcją, którą zaproponowali w swoich badaniach J. Elmeskov, J. P. Martin i S. Scarpetta. Stopień korporacjonizmu stanowi łączny miernik, w którym uwzględniono poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych. W pierwszej kolejności wzięto pod uwagę wskaźniki centralizacji i przyjęto, że w krajach, w których osiągają one niskie wartości, stopień koordynacji nie oddziałuje w istotny sposób na warunki funkcjonowania rynku pracy, płace zaś kształtowane są w takim przypadku przede wszystkim w odniesieniu do kondycji ekonomicznej przedsiębiorstwa, którego dotyczą negocjacje. Koordynacja odgrywa natomiast kluczową rolę, gdy negocjacje odbywają się na poziomie branżowym (sektorowym). Każdy podmiot uczestniczący w negocjacjach może generować niekorzystne dla warunków funkcjonowania rynku pracy skutki (uwzględniając tylko własny interes) w wypadku, gdy negocjacje te nie są dobrze skoordynowane zarówno po stronie związków zawodowych jak i pracodawców. W przypadku negocjacji charakteryzujących się wysokim stopniem centralizacji można przyjąć, iż towarzyszy im również wysoki stopień koordynacji, co znajduje potwierdzenie we wskaźnikach dotyczących stopnia centralizacji i koordynacji<sup>26</sup>.

Tabela 1 przedstawia kraje OECD w podziale na trzy grupy o: niskim, średnim i wysokim stopniu korporacjonizmu w 1990 i 2007 r. Podziału dokonano zgodnie z przedstawioną wcześniej koncepcją, przyjmując, że w krajach o niskim i wysokim poziomie centralizacji negocjacji płacowych stopień korporacjonizmu należy uznać odpowiednio za niski i wysoki, natomiast tam, gdzie wskaźnik poziomu centralizacji przyjmuje wartości średnie, stopień korporacjonizmu określono odpowiednio do wskaźnika koordynacji negocjacji płacowych.

Wśród krajów o niskim poziomie korporacjonizmu znalazły się kraje, które również charakteryzują się niską stopą objęcia siły roboczej układami zbiorowymi, przy czym należy zaznaczyć, że model negocjacji zbiorowych w tych krajach jest względnie stabilny i nie uległ istotnym zmianom od roku 1990. Rynki pracy tych krajów charakteryzują się dużym stopniem elastyczności w zakresie kształtowania płac. Wysoce scentralizowany model negocjacji płacowych występował tradycyjnie w krajach skandynawskich, jednakże w drugiej połowie lat 90. XX w. Finlandia i Szwecja obniżyły poziom centralizacji negocjacji płacowych.

W celu zbadania zależności pomiędzy parametrami charakteryzującymi model negocjacji płacowych a poziomem bezrobocia przeprowadzono estymację regresji objaśniającej stopę bezrobocia w latach 1990–2007 dla 20 krajów OECD.

---

<sup>26</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, *Key lessons for labour market reforms...*, dz. cyt., s. 245.

**Tabela 1.** Stopień korporacjonizmu w wybranych krajach OECD w 1990 i 2007 r.

Rok	Stopień korporacjonizmu		
	niski	średni	wysoki
1990	Kanada, Irlandia, Japonia, Nowa Zelandia, Wielka Brytania, USA	Dania, Hiszpania, Francja, Włochy, Portugalia	Australia, Austria, Belgia, Niemcy, Grecja, Finlandia, Holandia, Norwegia, Szwecja
2007	Kanada, Japonia, Nowa Zelandia, Wielka Brytania, USA	Australia, Dania, Finlandia, Francja, Portugalia, Szwecja	Austria, Belgia, Niemcy, Grecja, Hiszpania, Irlandia, Włochy, Holandia, Norwegia

Źródło: opracowano na podstawie danych: *ICTWSS...*, dz. cyt.

**Tabela 2.** Wyniki estymacji regresji objaśniającej stopę bezrobocia w latach 1990-2007 dla 18 krajów OECD (estymacja modelu RE)<sup>27</sup>

Zmienna objaśniająca	(1)	(2)	(3)
Stopa uzwiązkowienia	0,0231 [0,408]	0,0259 [0,363]	0,0118 [0,684]
Stopa objęcia układami zbiorowymi	0,0418* [0,029]	0,0287 [0,117]	0,0164 [0,514]
Wysoki stopień centralizacji/koordynacji	-1,7258*** [0,000]	–	–
Średni stopień centralizacji/koordynacji	–	1,6249*** [0,000]	–
Niski stopień centralizacji/koordynacji	–	–	0,1408 [0,940]
Zmienne okresowe dla lat 1990–2007	tak	tak	tak
Wyraz wolny (stała)	3,1585* [0,016]	5,2640*** [0,000]	7,0332*** [0,001]
N (liczebność próby)	281	281	281
Liczba państw	20	20	20
Współczynnik determinacji R <sup>2</sup>	0,4502	0,4493	0,3956

Uwagi: Zastosowano estymator Uogólnionej Metody Najmniejszych Kwadratów dla modelu z efektami losowymi (RE). Pod ocenami parametrów, w nawiasach kwadratowych, podane są wartości prawdopodobieństwa empirycznego dla testu istotności t-Studenta. Błędy szacunku parametrów strukturalnych wyliczono jako błędy *robust* (odporne na niespełnienie założeń dotyczących składnika losowego).

\* Istotne na poziomie istotności 10%

\*\* Istotne na poziomie istotności 5%

\*\*\* Istotne na poziomie istotności 1%

Źródło: opracowanie własne. Estymacja w pakiecie STATA wersja 10.

<sup>27</sup> W regresji uwzględniono wyniki indywidualne, reprezentujące specyfikę poszczególnych krajów, a na mocy testu Hausmana przyjęto, że efekty te są efektami losowymi. Włączono również zmienne zero-jedynkowe dla kolejnych lat, w celu oczyszczenia relacji pomiędzy badanymi zmiennymi z wpływu wydarzeń następujących w poszczególnych latach a mających podobny wpływ na wszystkie analizowane gospodarki. Ponadto dla uzyskania w pełni wiarygodnych wyników testu na statystyczną istotność parametrów wyznaczano błędy szacunku parametrów w sposób odporny na występowanie autokorelacji i zmienności wariancji zakłóceń losowych.

Tabela 2 przedstawia oszacowanie regresji, wyjaśniającej wpływ na stopę bezrobocia czynników reprezentujących model negocjacji zbiorowych, w poszczególnych krajach OECD uwzględnionych w badaniach. Wykorzystano dane przekrojowo-czasowe dla 20 gospodarek za lata 1990–2007. Zgodnie z zamieszczonymi w tabeli wynikami oszacowania regresji należy stwierdzić, że stopień uzwiązkowienia nie ma istotnego wpływu na stopę bezrobocia w badanych krajach. Natomiast pewien wpływ na bezrobocie ma stopa objęcia układami zbiorowymi, co może oznaczać, że większa wartość tego wskaźnika może prowadzić do wyższej stopy bezrobocia w danej gospodarce. Przez uwzględnienie w regresji zmiennej, której konstrukcję opisano wcześniej, zbadano łączny wpływ centralizacji i koordynacji. Wyniki estymacji, w których uzyskano statystycznie istotną, ujemną ocenę parametru – przy zmiennej oznaczającej wysoki stopień centralizacji/koordynacji – wskazują, że **w krajach z wysokim wskaźnikiem centralizacji (skorygowanej o współczynnik koordynacji) stopa bezrobocia była wyraźnie niższa niż w innych gospodarkach** (średnio rzecz biorąc o około 1,7 punktu procentowego). Z drugiej strony w krajach, w których centralizacja z koordynacją przyjmowała wartości średnie, zaobserwowano statystycznie istotny, niekorzystny wpływ tego czynnika na stopę bezrobocia, tzn. **centralizacja na poziomie średnim przyczyniała się do zwiększenia bezrobocia**. W przypadku krajów o niskim poziomie centralizacji czynnik ten nie miał istotnego wpływu na poziom bezrobocia w gospodarce.

Biorąc pod uwagę wyniki przeprowadzonej regresji, za istotny wniosek można uznać potwierdzenie hipotezy, iż negocjacje płacowe prowadzone na średnim poziomie centralizacji są najmniej korzystnym modelem z punktu widzenia sytuacji na rynku pracy.

## 6. Podsumowanie

Negocjacje płacowe uważane są za jeden z najważniejszych mechanizmów wpływających na sytuację na rynku pracy, w tym na poziom bezrobocia. Modele negocjacji płacowych empirycznie opisywane są przez takie wskaźniki jak: stopa uzwiązkowienia, stopa objęcia układami zbiorowymi, poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych. Łączna konfiguracja wymienionych elementów stanowi o specyfice modelu negocjacji w danej gospodarce, tworząc określone uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy. Udowodnienie określonych zależności opisywanych pomiędzy modelem negocjacji płacowych a poziomem bezrobocia może napotykać trudności, gdyż: „różnicowana i nieujęta w tych miarach, treść zbiorowych stosunków pracy oraz negocjacji związków zawodowych z organizacjami pracodawców i rządem sprawia, że nawet dwa kraje o podobnych wskaźni-

kach w poszczególnych wymiarach negocjacji zbiorowych, w praktyce mogą doświadczać odmiennych sztywności wynagrodzeń i adaptacyjności rynku pracy”<sup>28</sup>.

## Literatura

1. Bassanini A., Duval R., *Employment patterns in OECD countries: Reassessing the role of policies and institutions*, Social, Employment and Migration Working Papers, 2006, no. 35.
2. Belot M., Ours J.C. van, *Does the recent success of some OECD countries in lowering their unemployment rates lie in the clever design of their labour market reforms?*, Discussion Paper, 2000, no. 147.
3. Blanchard O., Wolfers J., *The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: The aggregate evidence*, „The Economic Journal” 2000, vol. 110.
4. Boeri T., Ours J. van, *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton and Oxford 2008.
5. *Boosting jobs and incomes*, OECD Employment Outlook, Paris 2006.
6. Buscher H., Dreger Ch., Ramos R., Surinach J., *The impact of institutions on the employment performance in European labour markets*, Discussion Paper, 2005, no. 1732.
7. Calmfors L., *Centralisation of wage bargaining and macroeconomic performance – a survey*, „OECD Economic Studies” 1993, no. 21.
8. Calmfors L., Driffel J., *Bargaining structure, corporatism and macroeconomic performance*, „Economic Policy” 1988, no. 6.
9. Elmeskov J., Martin J.P., Scarpetta S., *Key lessons for labour market reforms: Evidence from OECD countries’ experiences*, „Swedish Economic Policy Review” 1998, no. 5.
10. Fitoussi J.P., Jestaz D., Phelps E.S., Zoega G., *Roots of the recent recoveries: Labor reforms or private sector forces?*, „Brookings Papers on Economic Activity” 2000, no. 1.
11. Horvath H., Szalai Z., *Labour market institution in Hungary with focus on wage and employment flexibility*, Magyar Nemzeti Bank, Occasional Papers, no. 77, Budapest 2008.
12. *ICTWSS: Database of institutional characteristics of trade union, wage setting, state intervention and social pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS), University of Amsterdam, Amsterdam 2009.
13. International Monetary Fund, *Unemployment and labor market institutions: Why reforms pay off*, World Economic Outlook, Washington DC 2003.
14. Kwiatkowski E., *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, PWN, Warszawa 2002.
15. Lewandowski P., Koloch G., Regulski A., *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa 2008.
16. Mijal M., Tchorek G., *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, w: *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia po akcesji*, „Problemy Zarządzania” 2005, nr 3.
17. Morgan J., Mourougane A., *What can change in structural factors tell us about unemployment in Europe?*, Working Paper, 2001, no. 81.
18. Nickell S., Nunziata L., Ochel W., *Unemployment in the OECD since the 1960s. What do we know?*, „The Economic Journal” 2005, no. 115.
19. Nickell S., *Unemployment and labor market rigidities: Europe versus North America*, „The Journal of Economic Perspectives” 1997, vol. 11.
20. Nickell S., *Unemployment: Questions and some answers*, „The Economic Journal” 1998, vol. 108.

---

<sup>28</sup> T.S. Aidt, Z. Tzannatos, *The cost and benefits of collective bargaining*, Cambridge Working Paper, 2005, no. 541, za: P. Lewandowski, G. Koloch, A. Regulski, *Elastyczność rynków...*, dz. cyt., s. 28.

21. Radziwiłł A., *Scentralizowane rokowania płacowe a inflacja w Polsce*, w: *Alternatywne strategie dezinflacji*, oprac. zbiorowe pod red. A. Wojtyny, Raport CASE nr 32, Warszawa 1999.
22. Scarpetta S., *Assessing the role of labour market policies and institutional settings on unemployment: A cross-country study*, „OECD Economic Studies” 1996, no. 26.
23. Siebert W.S., *Centralizować czy nie centralizować? W kierunku efektywnego modelu rynków pracy w UE*, w: *Amerykański model rozwoju gospodarczego*, oprac. zbiorowe pod red. W. Bieńkowskiego, M.J. Radło, SGH, Warszawa 2006.

## WAGE BARGAINING AND LABOUR MARKET PERFORMANCE

**Summary:** The wage bargaining process is one of the factors that contribute to the deterioration of employment performance observed in many OECD countries. Economic theory identifies that equilibrium unemployment will be higher when trade union bargaining power set aggregate wages at a level that is too high relative to overall productivity. Recent studies have confirmed a robust association between one of the key factors of wage bargaining: the centralization/co-ordination and labour market performance. An empirical research suggests that high level of centralization and co-ordination tends to achieve lower unemployment than other institutional set-ups. But non-robustness of results connected with other factors reflects the difficulty of measuring bargaining structures and practices.