

## PUBLICYSTYKA

# Postulaty związkowe a ekonomia

**Wrześniowe Ogólnopolskie Dni Protestu przeprowadzono pod hasłami: wzrostu płacy minimalnej, wycofania się rządu ze zmian w zasadach rozliczania czasu pracy, ograniczenia dla stosowania „umów śmieciowych” oraz obniżenia wieku emerytalnego.**

JAKUB GRZEGORCZYK, GRZEGORZ KONAT

Choć postulaty te miały raczej defensywny i ograniczony charakter, to i tak wywołały prawdziwą furję liberalnych publicystów ekonomicznych: Bartosz Marczyk w Rzeczpospolitej stwierdził, że „spełnienie postulatów związkowych pozbawiłoby pracy kilkaset tysięcy osób i doprowadziłoby Polskę do ruiny” („Związkowcy kontra PKB”, 12 września 2013). Witold Gadomski na łamach Gazety Wyborczej ostrzegł, że wzrost płacy minimalnej i „usztwinienie czasu pracy” to prosta droga do kryzysu w stylu Grecji lub Portugalii („Związkowcy bronią starego świata”, 17 września 2013). Wtórowali mu Jan Rutkowski (ekspert Banku Światowego) i Leszek Baj, również na łamach Gazety, tłumacząc, że niski poziom płac w Polsce wynika z niewielkiej wydajności pracy i archaicznej struktury gospodarki, oraz że jest czynnikiem przyciągającym nowe inwestycje („Polskie buraki kontra niemieckie procesory. Nasza praca a płaca”, 9 września 2013). Wreszcie, związkom zawodowym zarzucono, że „chcą opóźnić procesy modernizacji, które niszczą świat fabryk”, ponieważ „nie walczą o interesy większości ani o gospodarkę innowacyjną” (ponownie Witold Gadomski w Wyborczej). Większość publicystów namawiała także reprezentatywne centrale do powrotu do Komisji Trójstronnej i wycofania się z protestów jako formy walki o prawa pracownicze.

Choć krytykę postulatów związkowych starano się przedstawić jako uzasadnioną względami ekonomicznymi, to rzetelna analiza polskich stosunków pracy i ogólnej sytuacji gospodarczej przemawiają na korzyść haseł podniesionych podczas Dni Protestu. Co więcej, w kontekście danych ekonomicznych, uzasadniona jest także strategia zerwania fasadowego dialogu społecznego i sięgnięcia po bardziej zdecydowane formy protestu niż demonstracja uliczna.

## Rynek pracy w Polsce na tle Unii Europejskiej

Jak wynika z opublikowanego niedawno raportu Instytutu Ekonomicznego NBP pt. Badanie ankietowe rynku pracy, Polska cechuje się wysokim prawdopodobieństwem utraty pracy przy niskim prawdopodobieństwie jej znalezienia. Stopa bezrobocia rejestrowanego (GUS) w latach 1990-2012 wynosiła średnio rocznie 14,0%. Nawet jeśli przyjmujemy metodologię BAEL (Eurostat), dostępne dane dla lat 1997-2012 wskazują na średnią roczną stopę bezrobocia 13,4% (trzecia najwyższa w UE, po Słowacji i Hiszpanii). Dla porównania, w analogicznym okresie średnia roczna stopa bezrobocia w Czechach

wyniosła 7,2% (1998-2012), na Węgrzech 8,0% (1996-2012), a w Słowenii 6,6% (1996-2012)<sup>1</sup>.

Polskie stosunki pracy charakteryzuje nie tylko chronicznie wysokie bezrobocie, ale również, związany z nim, niski odsetek zatrudnionych osób w wieku produkcyjnym (w 2013 r. niespełna 60%). Towarzyszy mu jeden z najniższych w UE udział zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy w zatrudnionych ogółem – w UE średnia wynosi 20%, w Holandii sięga 50%, w Polsce w 2012 roku było to natomiast 7,9%.

Czas pracy w Polsce jest pod każdym możliwym względem jednym z najdłuższych w Europie i wśród krajów OECD. Według raportu Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia (Eurofound) z 2012 r., przeciętny dopuszczalny przez prawo roczny czas pracy w Polsce wynosił 1848 godzin. W UE dłużej pracować można było tylko w Estonii, a taki sam czas pracy jak w Polsce dopuszczają przepisy w Litwie, Rumunii i Węgrzech. Na drugim biegunie znajdują się natomiast: Francja (1573,5), Dania (1642,8) i Niemcy (1658,8), gdzie roczny czas pracy jest krótszy od polskiego średnio o ok. 200 godzin. Podobnie wyglądają dane odnośnie faktycznego przeciętnego rocznego czasu pracy. Według OECD, w 2012 r. polski pracownik przepracował średnio 1893 godziny (piąty najwyższy wynik w OECD), czyli o ok. 400 godzin więcej niż pracownik we Francji, Austrii, Belgii, Holandii, Irlandii i Niemczech.

Polska znajduje się zatem w czołówce państw, gdzie praca jest najdłuższa, a jednocześnie najbardziej niepewna. Zatrudnienie na umowy na czas określony stanowi w Polsce aż 27% zatrudnienia ogółem, choć jeszcze pod koniec lat 90. XX w. było to ok. 5%. To najwyższy odsetek w UE, dwukrotnie wyższy od średniej unijnej, utrzymującej się od lat na poziomie 13-14%. Polska ma również jeden z najwyższych w UE udziałów samozatrudnienia - w 2012 r. było to 22,4%, piąty najwyższy odsetek w krajach UE, przy średniej unijnej na poziomie 15,6%.

## Jak układ sił praca-kapitał wpływa na polski rynek pracy?

Dane ekonomiczne przeczą także obiegowym tezę, głoszącym, że przez wysokie koszty pracy przedsiębiorcy nie mogą zwiększać zatrudnienia i są zmuszeni zawierać z pracownikami umowy na czas określony i umowy cywilnoprawne. Z godzinowym kosztem pracy na poziomie 7,2 euro Polska zajmuje w UE piąte miejsce od końca – przed Bułgarią, Rumunią, Litwą i Łotwą. Jest to ponad trzykrotnie mniej niż wynosi średnia dla całej Unii (23,6 euro), dwukrotnie mniej niż na Słowacji i o 3,5 euro mniej niż w Czechach. Między innymi z tego względu, jak podaje raport firmy konsultingowej PricewaterhouseCoopers pt. Saratoga HC Benchmarking 2012, w 2011 r. wskaźnik udziału wynagrodzeń i świadczeń w przychodach polskich firm wyniósł zaledwie 10,8%, podczas gdy w krajach UE i w USA oscylował wokół 20%, a w krajach skandynawskich sięgał jednej trzeciej. Co więcej, wskaźnik stopy zwrotu z inwestycji w kapitał ludzki w Polsce w tym samym roku wyniósł 1,71,

zn. że z każdego złotego zainwestowanego w pracownika, polskie firmy otrzymywały zwrot w wysokości 1,71 zł. Dla porównania, średnia dla Europy od lat nie przekracza 1,2, w USA wskaźnik ten oscyluje w granicach 1,4-1,5, a w gronie kilkudziesięciu krajów objętych badaniem wyższą od Polski wartość miała tylko Rosja.

Równie niska jak koszty pracy jest w Polsce stopa opodatkowania kapitału, która w ub. r. wynosiła 18,3%, podczas gdy np. Wielkiej Brytanii 34,9% a we Francji 44,4%, przy średniej unijnej na poziomie 23,7%. Warto przy tym pamiętać, że opodatkowanie przedsiębiorstw – co przyznają nawet neoliberalne źródła, jak choćby Komisja Europejska w raporcie zatytułowanym European Economic Forecast. Spring 2009 – ma znikomy, a z pewnością najmniejszy spośród wszystkich instrumentów polityki fiskalnej, wpływ na dynamikę PKB. Oznacza to, że podwyższenie opodatkowania kapitału mogłoby stać się doskonałym źródłem wpływów budżetowych, w żaden sposób nie wpływając negatywnie na poziom produkcji i zatrudnienia.

– np. w Holandii w latach 1995-2012 wynosiło średnio rocznie 4,4%, w Danii – 5,4%, a w Austrii – 4,3%.

Innym czynnikiem kształtującym tempo wzrostu wynagrodzeń w polskiej gospodarce są niskie oczekiwania płacowe bezrobotnych i wchodzących na rynek pracy. Jak wynika z przeprowadzonego przez NBP badania, „po korekcie o wymiar czasu pracy, oczekiwania osób bezrobotnych są o ok. 10-20% niższe niż stawki rynkowe”. Tak niewielka siła negocjacyjna osób bezrobotnych w dużej mierze spowodowana jest bardzo niskim odsetkiem bezrobotnych pobierających zasiłek, który waha się w granicach ok. 16-17% osób zarejestrowanych w Urzędach Pracy.

Podsumowując, polską gospodarkę charakteryzują: trwałe bardzo wysokie bezrobocie, niskie zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, skrajnie długi czas pracy, niezmiernie wysoka niepewność zatrudnienia (udziały zatrudnienia na czas określony i samozatrudnienia w zatrudnieniu ogółem) oraz nadzwyczaj



Wykres 1. Wzrost wynagrodzeń w przeliczeniu na jednego zatrudnionego w krajach Europy Środkowej w latach 1995-2012 (ceny stałe, 1995=100) Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych AMECO.

Mitem okazuje się być także rzekomo wysokie tempo wzrostu wynagrodzeń w polskiej gospodarce. Jak widać na wykresie 1, wynagrodzenie w przeliczeniu na jednego zatrudnionego w latach 1995-2012 wzrosło w Polsce w zdecydowanie niższym stopniu niż w Czechach, Słowacji, Litwie, Łotwie, Estonii i Rumunii, a w zbliżonym do analogicznych wskaźników dla Chorwacji, Słowenii i Bułgarii. Za systematycznie niską presję płacową w Polsce odpowiada w dużej mierze należące do najniższych w Europie i na świecie uzwiązkowienie (ok. 15% zatrudnionych należy do związków), które w najlepiej rozwiniętych i najbardziej konkurencyjnych gospodarkach krajów Skandynawii sięga 70%. Warto przy tym zwrócić uwagę, iż w krajach najbardziej uzwiązkowionych, gdzie stosunki pracy są w dużym stopniu regulowane przez zwiększającą siłę przetargową i znaczenie związków zawodowych zinstytucjonalizowany dialog między pracą a kapitałem, bezrobocie jest najniższe w skali Europy

niskie uzwiązkowienie świata pracy, do tego bardzo niskie koszty pracy, umiarkowana dynamika płac, niskie opodatkowanie kapitału i wysokie zwroty z inwestycji w pracowników. W dużej mierze tłumaczy to, dlaczego wzrost gospodarczy nie przekłada się w Polsce na wzrost zatrudnienia: w przypadku wzrostu popytu na produkowane przez nich dobra lub usługi, polscy przedsiębiorcy, w przeciwieństwie do swoich odpowiedników w większości krajów Unii Europejskiej, włączając w to gospodarki postsocjalistyczne, nie muszą zatrudniać dodatkowych pracowników (w pełnym lub niepełnym wymiarze czasu pracy), ponieważ mogą pozwolić na zmuszenie już zatrudnionych do większego wysiłku. Potwierdza to nawet przytaczany już raport NBP, gdzie czytamy, iż w ostatnich latach w Polsce „znacznie mniej przedsiębiorstw decyduje się na zatrudnianie nowych pracowników (...) stosując zmiany w przydziale obowiązków lub zwiększenie wymiaru czasu pracy już zatrudnionych pracowników.”

## Efekt – skrajnie nierówny podział dochodu narodowego

Konsekwencją opisanych powyżej cech strukturalnych polskiej gospodarki jest bardzo nierówny podział dochodu narodowego. Nieproporcjonalnie duży udział w polskim PKB mają zyski przedsiębiorstw (51,4% w 2012 r.), a skrajnie mało przypada pracownikom w postaci płac (35,6%). Tylko w czterech innych krajach Wspólnoty udział zysków w PKB przekracza 50%, a niższy odsetek płac odnotowano jedynie w pogrążonej w kryzysie Grecji. Co ważne, w krajach kojarzonych powszechnie z wysokim poziomem życia (ale także z konkurencyjnością i z dobrą kondycją gospodarki) – Niemczech, Francji, Wielkiej Brytanii, Holandii, Szwecji i Danii, udział płac w PKB przekracza 50%, natomiast udział zysków nie jest wyższy niż 40%. Nawet inne gospodarki postsocjalistyczne dzielą dochód narodowy bardziej sprawiedliwie – wyższy od polski udział płac w PKB mają od lat Słowacja, Słowenia (w 2012 r. aż 51,8%), Węgry czy Chorwacja. Widać to wyraźnie również biorąc pod uwagę udział płac w PKB w przeliczeniu na jednego zatrudnionego. W Polsce w 2012 r. wyniósł on 46% (czwarty najgorszy wynik w Unii Europejskiej), podczas gdy średnia dla Unii – 58%. Polska jest przy tym jedynym krajem UE, który od 1995 r. zanotował dwucyfrowy spadek tego wskaźnika. Tymczasem, jak widać na wykresie 2, inne kraje Europy Środkowej mają ten udział znacznie wyższy (nawet, jak w przypadku Słowenii, wyższy od średniej UE), rosnący (Czechy), lub też – jak Słowacja – zasadniczo utrzymujący się od lat na stałym poziomie.

Tymczasem ekonomiści głównego nurtu i wszechobecni w polskim dyskursie lobbyści, notorycznie ignorując przywołane wcześniej w tym artykule dane na temat funkcjonowania gospodarki, skrajnie niesprawiedliwy z punktu widzenia pracowników podział dochodu narodowego tłumaczą zazwyczaj niską wydajnością pracy (niewiele ponad 53% średniej unijnej), dużym udziałem kapitałochłonnego przemysłu w całej gospodarce oraz – w ostatnich latach – oczywiście kryzysem. O bezsensowności ostatniego z argumentów przekonać może nawet pobieżny rzut oka na wykres 2, który pokazuje, iż zarówno w Unii Europejskiej jako całości, jak również w wielu krajach postsocjalistycznych, udział płac w PKB nawet w czasie kryzysu pozostaje na nie-

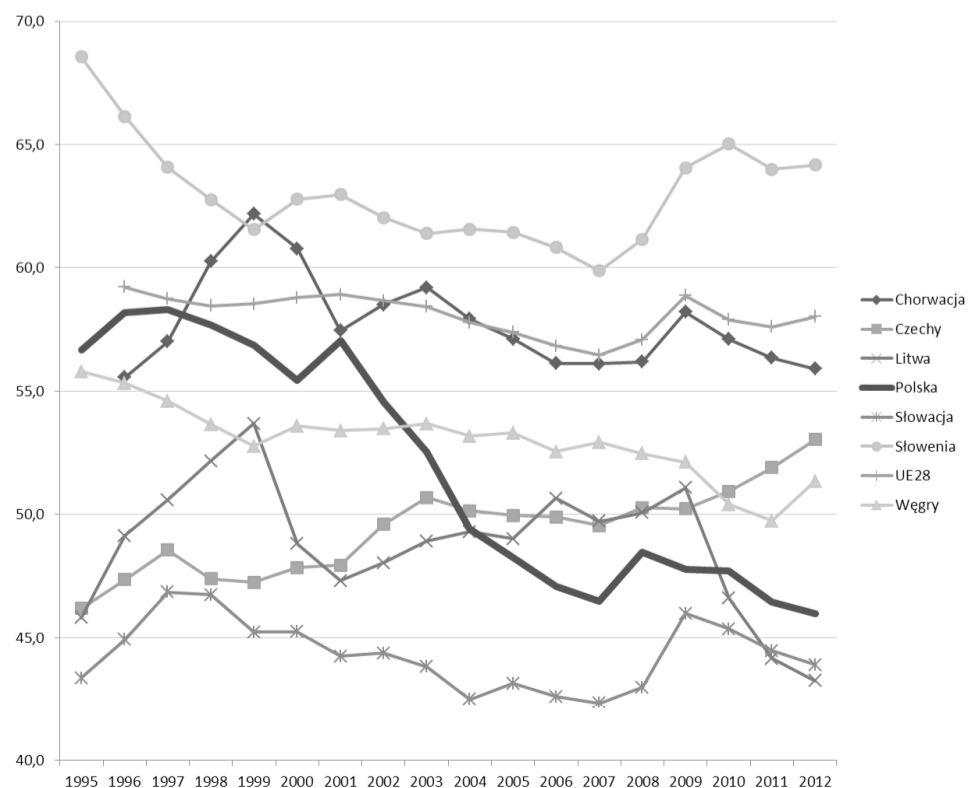
zmienionym poziomie lub, jak w przypadku Czech, systematycznie rośnie. Tymczasem Polska, rzekomo suchą nogą pokonująca ostatnie zawirowania w gospodarce światowej, najgłębszego spadku doświadczyła w latach 2001-2007, czyli w okresie ożywienia.

Jeśli chodzi o wydajność pracy w Polsce, to realna godzinowa produktywność w latach 1995-2012 wzrosła o 98%, podczas gdy np. w Czechach o 61%, na Węgrzech 46,2%, a w całej Unii o zaledwie 26,9%. Co jednak ważniejsze, nominalne jednostkowe koszty pracy wzrosły w tym samym okresie w Polsce o 89%, w Czechach o 87,2%, na Węgrzech aż o 221,5%, natomiast w całej UE – o 39,1%. Oznacza to, że Polska jest dość wyjątkowym przypadkiem kraju, gdzie dynamika wydajności pracy przewyższa dynamikę jej jednostkowych kosztów.

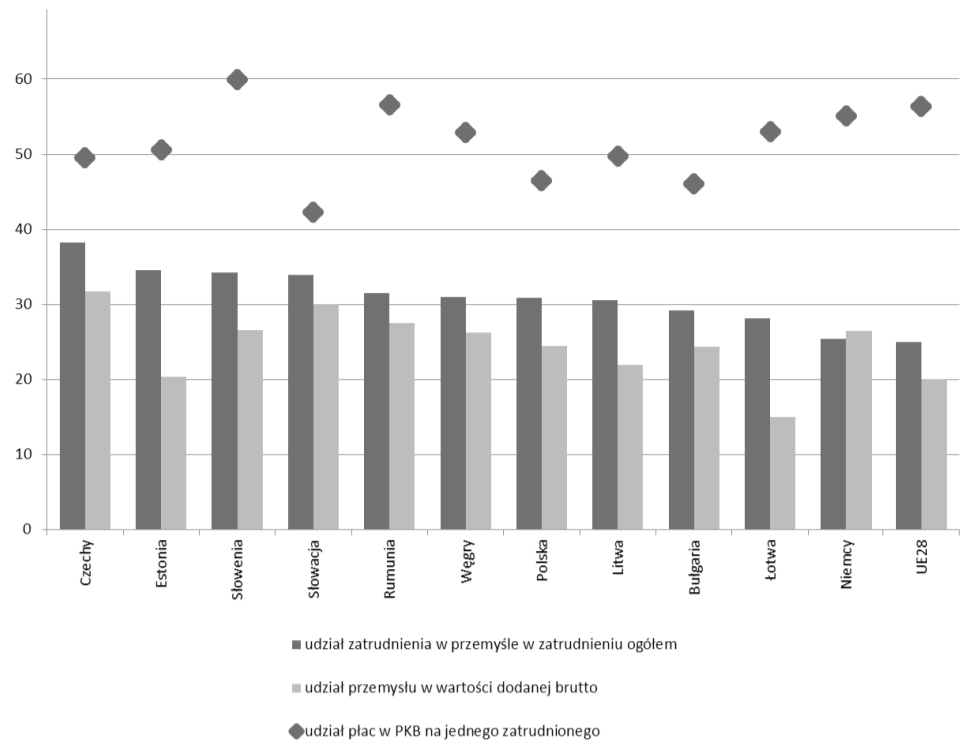
Na skrajnie niesprawiedliwy podział dochodu narodowego w Polsce nie ma też większego wpływu udział przemysłu w gospodarce, czy to jako odsetek zatrudnionych w przemyśle, czy też jako część wartości dodanej wytworzonej przez ten sektor. Jak widać na wykresie 3, który – w celu wyabstrahowania od koniunkturalnego spadku produkcji przemysłowej, jaki dotknął wiele gospodarek europejskich – prezentuje dane dla 2007 r., w grupie krajów Europy Środkowej, gdzie znaczenie przemysłu jest największe w skali Unii Europejskiej, udział płac w PKB waha się od niewiele ponad 40% do ok. 60%, i przeważnie jest o co najmniej kilka pkt. proc. wyższy niż w Polsce.

## Zakończenie – o kogo walczą związki i dlaczego dialog musi być prowadzony na ulicy?

Z powyższej analizy wynika, że w Polsce udział płac w dochodzie narodowym spada tak w kryzysie, jak i w czasie prosperity, niezależnie od zmian (lub ich braku) w strukturze gospodarki oraz, że spadek ten ma miejsce pomimo ogólnego wzrostu wydajności pracy. Nie można więc poważnie traktować prezentowanych w Gazecie Wyborczej i Rzeczpospolitej tez, że podwyżki płac i poprawa sytuacji na rynku pracy przyjdą wraz z modernizacją gospodarki i wzrostem wydajności. Skoro nie przychodzą automatycznie, to podstawowym zadaniem związków jest wywalczenie ich czy to poprzez dialog, czy protesty uliczne, czy wreszcie przez akcję strajkową – rolą organizacji pracowniczych jest bowiem między innymi działanie na rzecz



Wykres 2. Udział płac w PKB w przeliczeniu na jednego zatrudnionego w wybranych krajach Unii Europejskiej w latach 1995-2012 (w %) Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat i AMECO.



Wykres 3. Udział przemysłu w gospodarce narodowej oraz udział płac w PKB na jednego zatrudnionego w wybranych krajach Unii Europejskiej w 2007 r. (w %) Źródło: Opracowanie własne na podstawie danych Eurostat i AMECO.

zwiększenia udziału pracowników i pracownic w podziale dochodu narodowego.

Postulaty związkowe otwierają drogę do tej zmiany: żądając skrócenia wieku emerytalnego oraz czasu pracy, związki zawodowe chcą wymusić na przedsiębiorstwach zatrudnienie większej liczby osób i bardziej równomierne obciążenie pracą pracowników i pracownic. Realizacja tych postulatów, w połączeniu ze wzrostem wynagrodzeń, pozwoliłaby na odwrócenie niekorzystnego trendu spadku dochodów pracowniczych gospodarstw domowych i utrzymującej się wysokiej stopy bezrobocia – praca byłaby dzielona pomiędzy większą liczbę osób, które otrzymywałyby za nią wyższe płace; obniżeniu uległy jedynie poziom zysków, z korzyścią dla popytu wewnętrznego i siły nabywczej.

Za wzrostem wynagrodzeń przemawia także coraz gorsza sytuacja materialna pracowniczych gospodarstw domowych. Polska ma obecnie jeden z najwyższych w UE odsetek osób pracujących, które zagrożone są ubóstwem – w 2011 r. wynosił on 11,1% ogółu pracowników najemnych i był czwartym najgorszym wynikiem w UE – po Rumunii, Hiszpanii i Grecji. Przy systematycznym wzroście kosztów utrzymania i faktycznej stagnacji płac (według danych GUS, trzeci rok z rzędu wzrost płac był niższy od poziomu inflacji), podwyżka wynagrodzenia minimalnego jest w interesie wszystkich osób pracujących – pozwala bowiem ograniczyć liczbę „pracujących biednych” i jest często jedynym sposobem na wzrost wynagrodzeń w firmach, w których nie działają związki zawodowe lub w których przedsiębiorcy utrudniają ich działania i odmawiają negocjowania wzrostu płac.

Wbrew sugestiom Witolda Gadomskiego, związki nie walczą więc tylko o „świat fabryk”, ale o ogół pracowników – zarówno tych zatrudnionych (czy to w przemyśle, czy w usługach), jak i bezrobotnych; zarówno uzwiązkowanych, jak i niezorganizowanych. Wizje masowego wzrostu bezrobocia po podwyżce płacy minimalnej, czy ruiny gospodarczej, do której miałyby doprowadzić wycofanie przepisów o rocznych okresach rozliczeniowych, zestawione z danymi o stopie opodatkowania kapitału czy kosztach pracy, brzmią – w najlepszym razie – jak kiepski żart. Są one jednak prezentowane w mediach nie po to, aby opisać sytuację gospodarczą w Polsce, lecz aby stworzyć wrażenie, że zmiana zasad podziału dochodu i zwiększenie siły klasy pracującej kosztem kapitału jest równoważna z katastrofą gospodarczą. Ich realną funkcją

jest więc uzasadnienie i uprawomocnienie obecnej skali wyzysku i aktualnego układu sił na linii praca-kapitał.

Taki sam cel mają wszelkie apele o zachowanie pokoju społecznego i powrót do dialogu w Komisji Trójstronnej. Realizacja postulatów związkowych nie jest obecnie możliwa bez sięgnięcia po protesty, ponieważ tak zwany dialog społeczny ogranicza się w Polsce do monologu rządu reprezentującego stanowisko organizacji „pracodawców”. Związki zawodowe praktycznie przez cały okres transformacji ustrojowej jako metodę reprezentowania interesów pracowniczych wybierały albo rozciąganie parasola ochronnego nad rządami uznanymi za zaprzyjaźnione (OPZZ wobec gabinetu Leszka Milera, Solidarności wobec rządu AWS) albo merytoryczne negocjacje w Komisji Trójstronnej. Strategia ta zawiodła pod każdym względem – zarówno jeśli chodzi o znaczenie związków zawodowych, jak również bezpośrednie i pośrednie korzyści dla świata pracy. Zarówno pracownicy i pracownice, jak i wszystkie centrale związkowe stoją dziś pod ścianą i jeżeli chcą zapobiec dalszemu pogarszaniu się sytuacji materialnej polskiej klasy pracującej, to nie mają innego wyjścia, niż kontynuowanie strategii bojkotu Komisji Trójstronnej, organizowania protestów oraz przygotowań do ogólnopolskiego strajku generalnego.

Za strategią opartą na konflikcie przemawiają zresztą nie tylko argumenty, jakie możemy wywieść z przeglądu danych ekonomicznych. Także doświadczenia historyczne wskazują, że korzystne dla świata pracy zmiany prawne są najczęściej rezultatem walki. Za przykład niech posłuży kluczowa w ubiegłych stuleciach walka o czas pracy, którego skracanie prawie zawsze następowało na skutek akcji strajkowych lub było efektem wymuszonej przez związki ingerencji państwa w stosunki pracy. Ośmiogodzinny dzień pracy, będący od lat 60. XIX w. postulatem ruchu robotniczego, w Stanach Zjednoczonych był wprowadzany w kolejnych branżach właśnie po wygranych strajkach – w 1898 r. w górnictwie, w 1900 r. w branży budowlanej w San Francisco, w 1906 dla drukarzy, natomiast w całej gospodarce zaczął obowiązywać po przeforsowaniu przez prezydenta Franklina Delano Roosevelta Ustawy o sprawiedliwych warunkach pracy w ramach Nowego Ładu. Z historii tej płynie lekcja, że jeżeli związki chcą odwrócić negatywne trendy na polskim rynku pracy, nie mają innego wyjścia, niż kontynuowanie protestów. ■

1. Jeśli nie podano inaczej, dane pochodzą z bazy danych Eurostat (<http://ec.europa.eu/eurostat>, data dostępu: 17 października 2013 r.)