

**Sebastian Plóciennik**  
**Centrum Studiów Niemieckich i Europejskich im. Willy Brandta**  
**Uniwersytet Wrocławski**  
**sebape@prawo.uni.wroc.pl**

## **RYNEK PRACY W RFN: INSTYTUCJONALNA PERSPEKTYWA ZMIAN**

### **Abstrakt**

W dyskusji o przyczynach bezrobocia w RFN argumenty krytyczne koncentrowały się najczęściej na instytucjach rynku pracy, które miały podwyższać koszty pracy oraz hamować reakcję adaptacyjną przedsiębiorstw. Argumenty te przekładały się na postulaty deregulacji i liberalizacji rynku pracy. W tym artykule punktem wyjścia dla opisu problemów niemieckiego rynku pracy jest bardziej holistyczna koncepcja długich fal technologicznych. Według niej na pewnym etapie rozwoju istotna jest zdolność systemu do tworzenia struktur kooperacyjnych mających na celu ograniczanie problemu niepewności strategicznej i parametrycznej. Kryterium oceny instytucji w gospodarce powinno być zatem to, jak radzą one sobie z ograniczaniem niepewności oraz czy nie generują zachęt do zachowań oportunistycznych. Celem artykułu jest wykorzystanie tego kryterium do przeanalizowania najważniejszych instytucji niemieckiego rynku pracy. W pierwszej części rozważania koncentrują się na „chronologicznym” porządku transakcji i obejmują instytucje związane z poszukiwaniem, negocjacją oraz kontrolą kontraktu na rynku pracy. Druga część jest poświęcona wybranym instytucjom ubezpieczenia od ryzyka parametrycznego. W ocena instytucji wykorzystano zarówno argumenty teoretyczne, jak i wyniki badań publikowanych przez niemieckie instytuty gospodarcze.

**Słowa kluczowe:** rynek pracy, perspektywy kapitalizmu, instytucje ekonomiczne

### **Wprowadzenie**

Ostatnia dekada nie należała do najbardziej udanych w historii gospodarki RFN. W latach 1995 – 2005 Niemcy ze średnim wzrostem nie przekraczającym 1,5% rocznie należały do najwolniej rozwijających się gospodarek wysoko uprzemysłowionych. Równie niekorzystnie kształtowały się dane dotyczące rynku pracy. Na początku 2005 r. liczba bezrobotnych wynosiła 5,2 mln osiągając stopę 12,6%, przy czym w niektórych landach wschodnich oscylowała nawet wokół 20% (Destatis). Bezrobocie w RFN stało się zjawiskiem chronicznym: aż 40% dotkniętym nim osób pozostawało bez pracy dłużej niż rok. Dyskusja o źródłach kryzysu i konieczności podjęcia reform trwa przynajmniej od czasu słynnej Stadortdebatte z przełomu lat 80 i 90, gdy było już jasne, że bezrobocie ma charakter strukturalny a nie koniunkturalny. Jej główny nurt był zdominowany przez argumentację liberalną, w której bezrobocie jest konsekwencją ceny pracy wyższej niż cena równowagi. Odpowiedzialne za ten stan miały być tradycyjne instytucje nadreńskiego kapitalizmu, takie jak współdecydowanie pracownicze, ochrona przed zwolnieniem, rozbudowane ubezpieczenia społeczne. Deregulacja mogłaby, jak dowodzono, obniżyć cenę pracy, a tym samym przyczynić się do spadku bezrobocia.

W ciągu minionych kilkunastu lat podjęto liczne reformy, jednak trudno je zakwalifikować jako deregulację. RFN zachowała swoje instytucje; nawet najnowszą, stosunkowo głą-

boką i kompleksową reformę Hartza opisano jako „stare wino w nowych kadziach” (Prinz 2004) – korektę instytucji, a nie ich zniesienie. Fakt ten jest dostrzegany przez zwolenników liberalnych zmian z wyraźną niechęcią. W ich interpretacji reformatorski konserwatyzm wynika ze słabości niemieckiej klasy politycznej i presji lobby, w szczególności związków zawodowych, które przyczyniają się do „zatoru reform” (Reformstau). Horst Köhler, prezydent RFN, trafił w sedno tej argumentacji mówiąc, że Niemcy mają „mniej problem poznawczy, a bardziej implementacyjny” (Menager Magazin, 20.6.2003).

Istnieje jednak również inna interpretacja. Według niej ostrożny przebieg przebudowy niemieckiego systemu wynikał przede wszystkim z obaw, że RFN pozbywając się pochopnie instytucji, na których bazie zbudowała swoją potęgę gospodarczą, utraci unikalne, trudno do skopiowania przewagi. Podstawą takiego poglądu jest bardziej holistyczne spojrzenie na gospodarkę uwzględniające perspektywę historyczną. Mieści się w nim np. koncepcja fal technologicznych, zgodnie z którą gospodarki przechodzą co kilkadziesiąt lat przez okresy technologicznych przełomów, w trakcie których pojawiają się radykalne innowacje, oraz fazy dojrzałości technologii, które cechuje rozprzestrzenianie się innowacji w całym systemie (Yamamura, 2003). To rozróżnienie jest istotne o tyle, że w fazie przełomu lepiej radzą sobie gospodarki liberalne, dysponujące elastycznymi rynkami czynników produkcji. Z kolei w fazie dojrzałości najważniejszym czynnikiem konkurencyjności staje się umiejętność kooperacji, która przyczynia się do wchłaniania radykalnych innowacji w całym systemie i tworzenia tzw. normalnych innowacji. Yamamura w ten sposób interpretuje np. słabość gospodarek USA i Wielkiej Brytanii w latach 60 i 70 ubiegłego wieku, które były przy okazji znakomitym okresem dla nieliberalnych systemów RFN i Japonii. Według tej samej logiki interpretuje także zamianę miejsc w latach 90.

W perspektywie zaproponowanej przez Yamamurę Niemcy nie powinny demontować swoich regulacji. Powinny natomiast skoncentrować się na tym, co czynią najlepiej – tworzeniu efektywnych struktur kooperacyjnych, które oznaczają po prostu struktury zdolne do ograniczania kosztów niepewności w gospodarce. Kwestia niepewności ma kluczowe znaczenie. Można je dostrzec, jeśli zgodnie z zaleceniem J.R.Commonsa spojrzymy na gospodarkę jak na „strumień transakcji”, w których stroną jest człowiek dysponujący, inaczej niż w neoklasycznym laboratorium, „racjonalnością ograniczoną” i niepełnym dostępem do informacji (Simon, 1955); (Ząbkowicz, 2003), (Behrendt, 2001, s.4-7); (Voigt, 2002, s. 146). Wysoka niepewność to ograniczenie szans na wymianę, która prowadzi do korzystnej specjalizacji. Umiejętność radzenia sobie z niepewnością – oto, co decyduje o rozwoju.

Generalnie można wskazać dwa źródła niepewności. Pierwszym jest zachowanie się innych stron (aktorów) uczestniczących w transakcji – ten typ nazywa się niepewnością strategiczną. Jej poziom zależy od stopnia racjonalności uczestników, ich skłonności do oportunistycznego zachowania się, także charakteru dóbr będących przedmiotem wymiany (Williamson, 1998). Drugim źródłem niepewności są warunki zewnętrzne, środowisko, natura. Ten rodzaj niepewności określa się mianem niepewności parametrycznej (Voigt 2002).

Funkcję ograniczania kosztów niepewności strategicznej pełnią „instytucje”, które należy rozumieć jako „wymyślone przez ludzi ograniczenia ludzkich interakcji”. Miarą ich skuteczności jest to, w jakim zakresie generują zachęty do produktywnych zachowań i nie generują zachęt do zachowań nieproduktywnych, czyli rent seeking (North, 1990). Istotna jest również ich zdolność do radzenia sobie ze wzrostem kosztów transakcyjnych wraz ze wzrostem wolumenu transakcji w gospodarce i skomplikowania wymiany (North, 1990); (Platje, 2004). Z kolei obniżanie niepewności parametrycznej zależy od zdolności gospodarki do tworzenia dodatkowych rynków, na którym wymienianym dobrem jest ubezpieczenie od ryzyka zaistnienia danego zdarzenia. Warto zauważyć, że i tu pojawia się problem niepewności strategicznej dotyczącej stron transakcji ubezpieczeniowej.

Rynek pracy jest rynkiem, obszarem gospodarki, szczególnie obciążonym niepewno-

ścią strategiczną, zaś transakcja wymiany pracy jest konfrontowana z nią zarówno na etapie poszukiwania, negocjowania, jak i realizacji. Wynika to z następujących okoliczności. Po pierwsze, rynek pracy charakteryzuje się bardzo dużą liczbą potencjalnych kontrahentów, co zwiększa niepewność (Williamson 1998). Po drugie, przedmiot wymiany jest bardzo złożony. Na jego cechy wpływa atrakcyjność miejsca wykonywania, możliwości awansu, środowisko pracy, ze strony oferenta zaś płeć, wiek, cechy charakterologiczne, profil wykształcenia. Czyżni to negocjacje bardziej skomplikowanymi. Po trzecie, aktorzy na rynku pracy konfrontowani są z problemem wiarygodności – przede wszystkim dlatego, że ocena jakości dobra możliwa jest dopiero po jego nabyciu. Z problemem tym nabywca styka się zarówno wobec bezpośredniego sprzedawcy, jak i wobec pośrednika, co w sumie przypomina słynny rynek używanych samochodów Akerlofa (Akerlof, Maun, 1970) i może prowadzić do negatywnej selekcji (adverse selection)<sup>1</sup> (Voigt, 2002, 103 i nn). Wysoki stopień niepewności występuje także po zawarciu kontraktu (ex post) (Furutbotn, Richter, 1997), ponieważ – co warto zaznaczyć – świadczenie pracy nie jest czynnością jednorazową, lecz sekwencją rozciągniętą w czasie, w którym może pojawić się wiele okoliczności zachęcających jedną ze stron do zachowań oportunistycznych. Na rynku pracy istnieje także wysoki poziom niepewności parametrycznej. Decydują o tym dwa procesy. Pierwszy z nich to umiędzynarodowienie gospodarek, które poprzez swoją kompleksowość znacznie utrudniło projekcje dotyczące przebiegu koniunktury, czy niebezpieczeństwa pojawienia się kryzysu. W istocie wrażliwość rynku pracy na globalizację bardzo dobrze pasuje do sformułowanej niegdyś przez Becka tezy o „społeczeństwie ryzyka” (Beck, 2003). W ten sam sposób można także potraktować tempo przemian technologicznych, które szybciej niż kiedyś „niszczy i kreują” nowe zawody.

W ten sposób dochodzimy do zasadniczego pytania tego artykułu: czy niemieckie instytucje na rynku pracy skutecznie ograniczają niepewność i czy są instytucjami dobrymi w tym sensie, że nie tworzą zachęt do zachowań oportunistycznych? W pierwszej części przeanalizowane zostaną instytucje ograniczające niepewność strategiczną z uwzględnieniem „chronologii” kontraktu, a więc poszukiwania, negocjacji i kontroli. Następnie przedmiotem analizy będą instytucje ograniczające koszty niepewności strategicznej.

### **Niepewność strategiczna: koszty poszukiwania**

Na pierwszym etapie transakcji na rynku pracy pojawia się problem poszukiwania odpowiednich ofert i kontrahentów oraz problem asymetrii informacyjnej na korzyść oferenta, którego kompetencje mogą być zweryfikowane dopiero ex post.

Rynkowym rozwiązaniem pierwszego problemu jest prywatny system pośrednictwa pracy. Przy wszystkich zaletach wynikających z konkurencji i innowacyjności pojawiają się jednak poważne źródła nieefektywności widoczne szczególnie w kontekście walki z bezrobociem. Można np. założyć, że prywatni pośrednicy skupią się przede wszystkim na łatwych przypadkach, które nie są związane z wysokimi kosztami, za to z wysoką prowizją. Do takich należą miejsca pracy dla wysoko wykwalifikowanych pracowników. Przypadkami trudnymi będą z kolei nisko wykwalifikowani i nisko opłacani. W konsekwencji prywatne pośrednictwo bez regulacji państwa nie będzie w stanie przyczynić się do walki z bezrobociem.

Z takiego przekonania wyszli też Niemcy wprowadzając po wojnie państwowy monopol pośrednictwa. Ważkim argumentem były złe doświadczenia z systemem prywatnego pośrednictwa w okresie międzywojennym, w szczególności obawa przed wysokimi kosztami usług dla poszukujących pracy, czy np. praktyką podkupywania pracowników. Utworzono zatem państwowy urząd pracy (Bundesanstalt fuer Arbeit – dalej BfA) finansowany z podat-

<sup>1</sup> W znacznie mniejszym stopniu dotyczy ona nabywcy, który w ofercie opisuje charakter pracy, jej warunki oraz wysokość wynagrodzenia. Ponadto informacje o pracodawcach łatwiej znaleźć, jako że występują oni w rejestrach gospodarczych, spisach dłużników, itd.

ków, oferujący bezpłatne usługi oraz dysponujący siecią placówek w całym kraju. Nie był to jednak pełny monopol. Nie było przymusu korzystania z usług BfA, istniały także wyjątki przedmiotowe dla pośrednictwa non profit w branży mediów i organizacji społecznych, ponadto prywatne pośrednictwo mogło działać swobodnie w odniesieniu do stanowisk kierowniczych i artystów – czyli tam gdzie była potrzebna specyficzna wiedza lub koszty pośrednictwa była niskie. Należy również pamiętać, że gros transakcji na rynku pracy był zawierany innymi metodami: poprzez anonse gazetowe czy z pomocą rekomendacji (Walwei, 1991, 1996).

W efekcie BfA pośrednicząc w zawieraniu 30% umów o pracę odgrywała ważną, aczkolwiek specyficzną rolę w systemie. Wyniki ankiet przeprowadzonych w 1989 i 1990 r. przez IAB pokazywały, że urząd – zgodnie zresztą z oczekiwaniami - częściej pośredniczył na rynku niskich kwalifikacji (udział 50%), niż wysokich kwalifikacji. Miał marginalne znaczenie dla pracy w sektorze bankowości i usług finansowych (15%), duże natomiast w sektorze publicznym. BfA częściej pośredniczył w umowach o pracę zawieranych w dużych firmach, niż w małych, gdzie większą rolę odgrywały np. osobiste referencje (Walwei, 1991).

W latach 80. pojawiły się sygnały świadczące o poważnych problemach systemu. Bezrobocie długoterminowe, dotyczące w szczególności osób o niższych kwalifikacjach, wzrosło z 19,9% w 1979 r. do 31,4% w 1989 r. Wydłużeniu uległ również czas pośrednictwa: w 1984 r. wynosił on 3,2 tygodnia, w 1990 r. już 7,7 (Walwei, 1991) Jakkolwiek wpływ na te dane mogły mieć czynniki zewnętrzne, np. outsourcing miejsc pracy, to warto zauważyć, że ten negatywny trend miał miejsce w czasach „małego cudu gospodarczego” lat 80 i generalnego polepszenia sytuacji na rynku pracy. Coraz wyraźniej można było dostrzec, że instytucje pośrednictwa w dotychczasowych kształcie przestają spełniać swoją funkcję ograniczania transakcyjnych kosztów poszukiwania.

Wśród przyczyn słabnącej skuteczności należy wskazać schyłek fordyzmu i stopniowy zanik tradycyjnej i przejrzystej struktury zawodów. Gospodarka trzeciej fali (Toffler, 2003) to ekspansja nowych zawodów, wzrost roli usług i pojawienie się zapotrzebowania na „hybrydowe” kompetencje. Trudno powiedzieć, czy zmiany te podwyższyły koszty pośrednictwa, z pewnością jednak wymagały zmian jego modelu. W biurokratycznej strukturze BfA obciążonej dodatkowo zadaniami z zakresu aktywnej polityki rynku pracy nie było to jednak proste.

Pierwsza korekta pojawiła się w 1994 r., gdy rząd zdecydował się znieść monopol pośrednictwa. Trzeba jednak podkreślić, że nie tylko efektywność pośrednictwa była uzasadnieniem tego kroku: w ten sposób RFN dostosowała się do wyroku Trybunału Europejskiej z 23.4.1991 r., który uznał niemieckie przepisy w tej sferze za sprzeczne ze swobodą świadczenia usług. Prywatne pośrednictwo zaczęło się szybko rozwijać, choć jego znaczenie w systemie pozostało niewielkie: w latach 1994-2000 jego udział zwiększył się z 1,3 do 2,2% rynku. Szczególnie dynamicznie rozwijała się branża wynajmowania pracowników. Pośrednictwo państwowe zachowało jednak swój udział wynoszący około 1/3. Ważniejsze wydają się być zmiany jakościowe. Urzędy pracy mogły zawęzić profil działania i skoncentrować się na najbardziej problematycznych obszarach rynku pracy łącząc pośrednictwo z instrumentami polityki rynku pracy (np. ABM i SAM). Metody działania prywatnej konkurencji przenikały także do BfA przyczyniając się do podwyższenia jakości, orientacji na klienta i profesjonalizacji pośrednictwa (Konle-Seidl, Walwei, 2002).

Głównie w tym kierunku poszły także ostatnie reformy państwowego pośrednictwa pracy. W ustawach Hartza „urząd” został przekształcony w Federalną Agencję Pracy (Bundesagentur fuer Arbeit). Funkcjonowanie tej instytucji zostało w dużej mierze sprofesjonalizowane i poddane częściowo komercyjnym kryteriom oceny, ponieważ agencja jest wynagradzana za każdy udany przypadek pośrednictwa. Co więcej, BfA może zlecać pośrednictwo prywatnym firmom poprzez tzw. kupon pośrednictwa, przez co w realizowanie jej zadań został włączony sektor prywatny. Taka konstrukcja, w której regulacja państwa nadal odgrywa

dużą rolę, ma odpowiadać nowemu, znacznie bardziej dynamicznemu i skomplikowanemu rynkowi pracy (Spitznagel, 2005). Trudno powiedzieć, czy reforma zakończy się sukcesem, ponieważ raporty oceniające pracę nowej instytucji formułują raczej ostrożne opinie. Pojawiają się obawy, że skomercjalizowana Agencja działająca według rynkowych kryteriów, będzie zaniedbywać bezrobotnych, którzy mają najmniejsze szanse na znalezienie zatrudnienia. (Die Zeit z 27.9.2006)<sup>2</sup>. Niewykluczone, że wkrótce pojawią się korekty nowego systemu, jednak bez większego ryzyka można przewidzieć, że ich celem będzie przede wszystkim polepszenie jakości usług dla długotrwale bezrobotnych – a więc najtrudniejszych przypadków.

Drugim elementem kosztów poszukiwania jest asymetria informacyjna na niekorzyść nabywców pracy, która ostatecznie może prowadzić do negatywnej selekcji. Rynek rozwiązuje ten problem przez konkurencję dyplomów gwarantujących kompetencje, co jednak samo w sobie nie musi oznaczać znaczącego obniżenia kosztów informacyjnych. Firmy w takiej sytuacji decydują się bowiem na uwzględnianie przede wszystkim stażu pracy lub organizują kosztowny i skomplikowany system rekrutacji uzupełniany dodatkowo długim okresem próbnym. Najmniejsze szanse na takim rynku mają ludzie bez doświadczenia zawodowego, w szczególności ludzie młodzi.

W Niemczech sposobem na rozwiązanie tych problemów jest powszechny i ustandaryzowany system kształcenia zawodowego, który miał gwarantować pracodawcom wysokie kwalifikacje „początkujących”, jednocześnie obniżyć koszty wejścia na rynek pracy dla młodzieży. Ma on charakter dualny, tzn. obejmuje zarówno szkoły, jak i zakłady pracy – te ostatnie mają gwarantować miejsca pracy na naukę zawodu. Jest to właściwie nowoczesna wersję dawnego systemu czeladniczego (Gedymin, 2002); (Streeck, Yamamura, 2003). Przez wiele lat był on uznawany za mocną stronę niemieckiego kapitalizmu. Czy taką opinię można sformułować również dziś? Niestety od kilku lat coraz bardziej widoczne są przejawy kryzysu systemu w jego newralgicznych punktach.

Po pierwsze od lat 90 obserwuje się systematyczny spadek zainteresowania przedsiębiorców kształceniem adeptów zawodu. Według danych IAB z lat 2000-2004 spośród ponad 2 mln przedsiębiorstw 55% na zachodzie i 44% za wschodzie było włączonych w system kształcenia zawodowego, jednak tylko połowa z nich aktywnie w nim uczestniczyła; szczególnie niskie zaangażowanie wykazywały mniejsze podmioty. Przedsiębiorcy tłumaczyli się niemożnością zagwarantowania późniejszego zatrudnienia, nie są także skłonni ponosić dodatkowych wydatków związanych z edukacją (Bellmann, Hartung, 2005). Poprzedni rząd poważnie rozważał wprowadzenie specjalnego podatku dla przedsiębiorstw, które nie oferowały miejsc nauki zawodu. Ostatecznie w czerwcu 2004 r. zawarte zostało porozumienie (Ausbildungspakt), na mocy którego przedstawiciele przedsiębiorstw zobowiązali się do utworzenia co najmniej 30 tys. miejsc kształcenia do 2007 r. (Bellmann, Belenski, i inni, 2006); (Damelang, Haas, 2006). Po drugie, coraz częściej zdarza się, że miejsca nauki zawodu pozostają nieobsadzone w wyniku braku zainteresowania samych uczniów. W 2005 r. w starych landach 16%, w nowych 11% miejsc nauki zawodu pozostawało nieobsadzonych (Bellmann, Lutz, i inni, 2006). Także trzeci element systemu - płynne przechodzenie adeptów z miejsca edukacji (Ausbildungsplatz) na pełne zatrudnienie - funkcjonuje coraz gorzej. W latach 1996-2002 60% mężczyzn na zachodzie i 47% na wschodzie mogło liczyć na to, że po zakończeniu nauki otrzymają miejsce pracy. Wśród kobiet te wskaźniki było o kilka punktów procentowych niższe. (IAB Betriebspanel, 2002). Widać zatem, że system jako całość prze-

---

<sup>2</sup> Bezrobotni zostali podzieleni na cztery grupy zgodnie ze stopniem skomplikowania pośrednictwa. Najniższą kategorię stanowią tzw. Betruungskunden, czyli „klienci wymagający opieki” – przypadki bardzo trudne ze względu np. na alkoholizm, bezdomność. Federalna Agencja Pracy nie jest szczególnie zmotywowana do skutecznego pośrednictwa, ponieważ koszty zasiłków socjalnych są ponoszone przez gminy, które w wyniku reformy Hartz IV w największym stopniu przejmują na siebie finansowe konsekwencje długoterminowego bezrobocia. Ta konstrukcja jest ostro krytykowana, np. przez Związek Miast Niemieckich (Deutscher Staedtetag).

żywa poważne problemy, których źródłem jest – jak się wydaje – „hybrydyzacja” zawodów.

System o zbliżonej logice funkcjonował także w zawodach rzemieślniczych. Ich wykonywanie było dopuszczalne dopiero po uzyskaniu dyplomu mistrzowskiego. Rozwiązanie to było krytykowane znacznie ostrzej niż sama edukacja zawodowa. Postrzegano go jako instrument uzyskiwania nieuzasadnionej renty przez „insiderów” i ograniczanie konkurencji niesprzyjające ani wysokiej jakości usług ani tworzeniu miejsc pracy (Jahresgutachten 2005-2006, s. 228, 595). W istocie, liczba osób zatrudnionych w rzemiośle spadła z 6,6 mln w 1995 r. do 4,5 mln w 2004. W 2003 r. rząd RFN przeprowadził reformę ograniczając liczbę zawodów do których wykonywania konieczny jest dyplom mistrzowski. Przyniosła ona pozytywne efekty: w zawodach, które skorzystały z liberalizacji liczba nowo powstających zakładów wzrosła z 75 tys. do 102,5 tys. Nie brak jednak głosów, że najlepsze efekty przyniosłaby całkowita deregulacja, tym bardziej, że wymusza ją konkurencja w UE. (Monopolkommission IW Koeln, 2004). Kandydaci na rzemieślników z RFN mogą bowiem uzyskać uprawnienia w innych krajach członkowskich – znacznie łatwiej i taniej (Gazeta Wyborcza z 16.3.2004)

### **Niepewność strategiczna: koszty negocjacji**

Po etapie poszukiwania uczestnicy relacji wymiennej są konfrontowani z kosztami negocjacji warunków kontraktu. Na rynku pracy istnieje wiele czynników, które mogą je znacząco powyższych. Przedmiot umowy o pracę ma kompleksową naturę (warunki pracy, urlopów, awansu, nadzoru, itd.), ponadto relacja stron ma charakter asymetryczny, tzn. istnieje przewaga pracodawcy. Rozwiązania rynkowe, których cechą jest maksymalna decentralizacja, elastyczność i krótkookresowe równowagi mogą oznaczać permanentny deficyt informacji oraz wynikające z niego konflikty i strajki (Hicks, 1931).

Niemcy wybrali rozwiązanie polegające wysokim stopniu koordynacji negocjacji na rynku pracy, a więc prowadzeniu ich zbiorowe reprezentacje stron, które są uprawnione do zawierania układów zbiorowych (autonomia taryfowa). Jednocześnie negocjacje te cechuje średni poziom centralizacji, jako że prowadzone są na poziomie branż. Układy zbiorowe mogą mieć różną formę: niektóre dotyczą jedynie płac w okresie rocznym, ale są także całościowe porozumienia o charakterze długoterminowym (tzw. Manteltarifvertrag) obejmujące czas pracy, warunki urlopu, dodatkowego wynagrodzenia za nadgodziny. Państwo nie miesza się do tych negocjacji, lecz jedynie ustala w prawie pracy ramowe, najczęściej minimalne warunki pomiędzy którymi strony muszą się zmieścić.

Układy taryfowe obowiązują w pierwszym rzędzie pracowników będących członkami podpisujących je związków zawodowych, jednak wielu pracodawców rozciąga ich postanowienia także na pracowników nie będących członkami związków. Co więcej, także zakłady nie będące stronami układów, zwłaszcza przedsiębiorstwa małe i średnie, często stosują się do ich ustaleń. Dzięki temu unikają kosztów negocjacji. Istnieje jeszcze jeden mechanizm rozszerzania postanowień układów zbiorowych. Pod pewnymi warunkami określonymi w art. 5 TGV federalny minister pracy lub ministrowie pracy w rządach landów mogą ogłosić je powszechnie obowiązującymi. Nie dotyczy to jednak wielu układów: z 64300 będących w mocy w 2006 r. jedynie 460 miało taką klauzulę (Tarifregister, BMAS, 1996).

System ten ma z pewnością sporo zalet. Przede wszystkim, ogranicza on koszty jednostkowe związane z negocjowaniem umów o pracę oraz przyczynia się do ich stabilizacji. Procedura jest nakierowana na osiągnięcie konsensusu i nawet protesty pracownicze mają w niej określone miejsce (postępowanie arbitrażowe i referendum pracowników). W negocjacjach prowadzonych na tak wysokim poziomie koordynacji mniejszą rolę odgrywa problem asymetrii informacji, ponieważ do określenia poziomu płac służą dane państwowych urzędów statystycznych, nie zaś mające mniejszą wiarygodność kalkulacje stron. Obniża to przy okazji prawdopodobieństwo poszukiwania renty przez jedną ze stron. Otwieranie negocjacji co roku

ma z kolei na celu uwzględnienie zmian na rynku, a więc ma zapewnić niezbędną elastyczność. Wszystkie te warunki razem sprzyjają długoterminowym inwestycjom i stabilnym warunkom produkcji.

Są jednak również koszty takiego modelu negocjacji. Najważniejsze z nich to potencjalne niebezpieczeństwo strajków, które mogą pojawić się w największych, „reprezentatywnych” przedsiębiorstwach danych branż w trakcie ustalania warunków pracy i płacy. Problem ten należy jednak zrelatywizować. Po pierwsze, koncentracja strajków ma charakter zastępczy wobec konfliktów mogących się pojawić w mniejszych zakładach. Sektor MSP jest więc w pewnym sensie chroniony przed strajkami. Po drugie, Niemcy mają bardzo mało strajków. Według badań IZA w latach 1990-2000 RFN wyróżniały się bardzo pozytywnie na tle innych krajów OECD: liczba utraconych dni na 1000 zatrudnionych wynosiła 9,3 rocznie (dla porównania w Kanadzie 189, w Szwajcarii 1,5) (Ludsteck, 2005). Pozytywną wymowę tych argumentów osłabia jedynie okoliczność, że strajki w Niemczech przenoszą się z dużą łatwością na rynek polityczny (Streeck, 2001), co może utrudniać zmiany w systemie i przyczyniać się do zjawiska „zatoru reform” (Reformstau).

Znacznie poważniejszy problem niż groźba wybuchu strajków, jest związany z ograniczeniem elastyczności dostosowania przedsiębiorstw przez układy taryfowe, które nie są w stanie uwzględnić bardzo różnej struktury firm znajdujących się w jednej branży, nie wspominając już o przypadkach odmiennej kondycji, w jakiej mogą się znajdować. W praktyce układów taryfowych udało się znaleźć wyjście z tej sytuacji w postaci zapisania tzw. „klauzuli otwierającej” (Öffnungsklausel). Ten wentyl bezpieczeństwa pozwala przedsiębiorstwom na odejście od litery układu i jego re negocjację ze związkami zawodowymi już na poziomie zakładu. Swoboda pracodawców jest tu jednak ograniczona ogólną klauzulą korzyści, tzw. wszelkie zmiany nie powinny pogarszać sytuacji zatrudnionych. Choć obostrzenia te wydają się być poważne, niemieccy przedsiębiorcy nie uznają systemu negocjacji taryfowych za pierwszorzędną przyczynę problemów na rynku pracy. Choć zdecydowana większość z nich z zadowoleniem powitałaby decentralizację negocjacji, to jednak tylko jedna piąta uznaje obowiązujące reguły złe (DIHK, 2004).

### **Niepewność strategiczna: koszty kontroli**

Realizacja umowy o pracę także nie jest wolna od kosztów związanych z niepewnością. Po stronie pracownika jest to niepewność dotycząca dotrzymania przez pracodawcę warunków umowy i stabilności zatrudnienia. Jej konsekwencją może być niższa motywacja, osłabienie zachęt do kooperacji i innowacyjności – słowem niższa wydajność. Po stronie pracodawcy z kolei występuje problem agencji (Jansen, Meckling, 1976), a więc asymetrii informacji związanej ze specyficzną wiedzą pracownika. Im większa jest owa asymetria, tym większa zachęta dla oportunistycznego zachowania. (Voigt 2002, s. 104). Koszty związane z tymi problemami niemiecki system stara się ograniczać poprzez dwie instytucje: ochronę przed zwolnieniem (Kündigungsschutz – dalej skrót KS) oraz współdecydowanie (Mitbestimmung – dalej skrót MB).

Ochrona przed zwolnieniem oznacza ograniczenie możliwości zwolnienia pracownika przez pracodawcę. Jej obowiązywanie podlega jednak określonym regułom odnoszącym się do wielkości zakładu (musi zatrudniać więcej niż 5 osób), okresu zatrudnienia (minimum 6 miesięcy), zakresu podmiotowego (wyłączenie niektórych zawodów, uprzywilejowanie pracowników w gorszej sytuacji socjalnej), przyczyn zwolnienia (określone w ustawie) i dopełnienia dodatkowych procedur przez pracodawcę (konsultacja z radą zakładową). W razie odstępstwa od tych warunków pracownik ma prawo zaskarżyć pracodawcę i domagać się przy-

wrócenia na miejsca pracy bądź odszkodowania<sup>3</sup>.

KS jest instytucją kontrowersyjną (Adison, Teixeira 2004). Jej zwolennicy wskazują na liczne zalety. Po pierwsze, decyzje o zatrudnieniu podejmowane są w sposób bardziej racjonalny – i to nie tylko po stronie pracodawców. Ograniczeniu ulega zjawisko job hopping pracowników ze względu na utratę ochrony przez pierwsze pół roku zatrudnienia. Po drugie, KS pozwala pracownikom poszukującym nowej pracy na zainwestowanie większych środków na korzyść optymalnego wyboru (np. z odszkodowania). Po trzecie, ochrona sprzyja długoterminowemu inwestowaniu w kwalifikacje pracowników, a więc w kapitał ludzki. Po czwarte, zwiększają się szanse mniejszych firm w konkurencji o wykwalifikowanych pracowników, którym nie są one w stanie zaoferować ścieżek awansu i stabilności na takim poziomie, jak w większych zakładach. Istotne znaczenie może mieć też okoliczność – i to jest piąty punkt – że KS stanowi alternatywę dla polityki rynku pracy. Zwolennicy ochrony używają także często generalnego argumentu, że dzięki niej zwiększa się poziom bezpieczeństwa socjalnego. (OECD 2004).

Oponenty wskazują z kolei na wysokie koszty KS. Najczęściej podnoszonym jest ograniczenie zdolności adaptacyjnej przedsiębiorstw i zmuszenie ich do korzystania z „opcji wyjścia” takich jak zatrudnienie na czas określony (do czego zachęca niemieckie prawo)<sup>4</sup>, nielegalne zatrudnienie lub zastąpienie pracy inwestycjami kapitałowymi. Koszty transakcyjne zwiększa również niepewność dotycząca orzekania sądowego w sprawach o dopuszczalność zwolnienia. (Jahn, Walwei 2003). Ważnym argumentem krytyków KS jest zmniejszenie szans grup społecznych wchodzących lub powracających na rynek pracy - w szczególności młodzieży i kobiet, które urodziły dziecko. Rośnie także, ich zdaniem, potencjał oportunistycznego zachowania się pracowników, którzy mogą zażądać nieuzasadnionych wzrostem wydajności podwyżek płac. (Jahn, Walwei 2003; Bauer, Bender Bonin, 2004)

Z teoretycznego punktu widzenia trudno uzyskać klarowny obraz konsekwencji KS. Badania empiryczne również nie dostarczają jednoznacznych dowodów. Np. Flaig i Rottmann wskazują, że KS podwyższa poziom produkcji, przy której rośnie zatrudnienie. W Niemczech wynosił on 2,4%, podczas gdy w Wielkiej Brytanii 1,2% (Flaig, Rottmann, 2004). Z kolei renomowany IAB (Bauer, Bender, Bonin 2004) przeanalizowało reakcje poziomu zatrudnienia po przeprowadzonych dwóch reformach KS: z 1996 r. ograniczającej ochronę i z 1999 r. zaostrzającej przepisy. W obydwu przypadkach nie zaobserwowano znaczących zmian poziomu zatrudnienia, co sugeruje, że instytucja ochrony przed zwolnieniem nie ma dużego znaczenia dla rozwoju sytuacji na rynku pracy.

Drugim instrumentem radzenia sobie z niepewnością *ex ante* jest współdecydowanie pracowników. W prawie RFN istnieją dwie formy współdecydowania. Pierwsza z nich, współdecydowanie zakładowe, obejmuje prawo pracowników do informacji o zakresie obowiązków, składania propozycji i wglądu do akt, jak również zakładania rad zakładowych (jeśli zatrudnienie przekracza 5 osób), która ma wpływ na wiele kwestii dotyczących organizacji pracy. Druga forma współdecydowania dotyczy przedsiębiorstw. W tych, które zatrudniają powyżej 2000 pracowników pracownicy mają prawo delegowania swoich przedstawicieli do rady nadzorczej (nieco mniejsze uprawnienia mają pracownicy w zakładach zatrudniających powyżej 500 osób). Największymi przywilejami cieszą się załogi przedsiębiorstw przemysłu ciężkiego: zasady ich współdecydowania zostały określone nawet w odrębnej ustawie. Trzecią formą jest „europejskie” współdecydowanie: firmy działające na rynku UE, zatrudniające więcej niż 1000 pracowników i posiadające co najmniej dwie filie zatrudniające 150 osób, podpadają pod tę instytucję.

<sup>3</sup> Szczegółowe zasady ochrony przez zwolnieniem opisuje portal Bundesministerium fuer Justiz: <http://bundesrecht.juris.de/kschg/index.html>

<sup>4</sup> Wystarczy wspomnieć choćby wprowadzone przez ustawy Hartza tzw. minijobs i midijobs, w których część składek na ubezpieczenia społeczne przejmuje państwo.

Współdecydowanie jest instytucją równie kontrowersyjną jak ochrona przed zwolnieniem. W ostatnich latach eskalację debaty przyniosła decyzja Trybunału Europejskiego, który zezwolił firmom z krajów członkowskich UE na prowadzenie działalności w każdym innym kraju członkowskim bez przymusu przyjmowania lokalnych rozwiązań. Oznacza to, że firmy zagraniczne mogą działać na rynku niemieckim bez przymusu podporządkowania się instytucji współdecydowania. Problem ten skłonił poprzedni rząd do powołania komisji pod przewodnictwem Kurta Biedenkopfa, której celem jest zbadanie zalet i wad współdecydowania oraz sformułowanie propozycji reform. W tle tej decyzji odbywał się ideologiczny spór: szef Federalnego Związku Pracodawców BDI (Bundesverband der Deutschen Industrie) Michael Rogowski nazwał ustawę z 1976 r. o współdecydowaniu w przedsiębiorstwach „historycznym błędem”, jako nieuzasadnione wzmocnienie pozycji pracowników i zachęta, aby uzyskiwać wzrosty płac przekraczające wzrost wydajności. Z kolei przedstawiciele związków zawodowych żądali nawet rozszerzenia współdecydowania.

Opublikowane przez niemieckich autorów wyniki badań nie dają jednoznacznego doświadczenia, czy współdecydowanie zakładowe jest obciążeniem czy zaletą dla niemieckiej gospodarki. Z jednej strony według badań zbliżonego do kręgów pracodawców Institut der deutschen Wirtschaft z Kolonii wydatki ponoszone przez firmy na zatrudnionego kształtują się na poziomie 650 euro rocznie i stale rosną. Zawierają one nie tylko koszty wyborów do rady, ale także sporów prawnych toczonych między radą a kierownictwem przedsiębiorstw (Niedenhoff, 2004). Zwraca się także uwagę, że w UE przepisy dotyczące rad zakładowych są nie tylko mniej restrykcyjne, ale też zakładają przynależność do niej pracodawców, co sprzyja poszukiwaniu kompromisów (Niedenhoff, 2005). Nie brak jednak analiz wskazujących na zalety współdecydowania<sup>5</sup>. Zwracają one uwagę na wyższą wydajność w zakładach z radami, mniejszą liczbę strajków, niższą fluktuację personelu i innowacyjność (Frick, 2005); (Jirjahn 2005); (Frick, Meller 2005); (Askilden i inni, 2006); (Dilger, 2002). Wiele badań dotyczyło także współdecydowania w przedsiębiorstwach. Wskazywały one na pozytywny wpływ na produktywność (Fitz Roy, Kraft, 2005), wzrost liczby patentów (Kraft, Stank, 2004), a także wyniki ankiet wśród zagranicznych inwestorów, którzy nie odnosili się negatywnie do współdecydowania (Vitols, 2001); (Ernst&Young, 2004).

### **Ograniczanie niepewności parametrycznej**

Oprócz niepewności dotyczącej zachowań uczestników transakcji na rynku pracy na jego funkcjonowanie może wpłynąć niepewność wynikająca z nieprzewidywalności otoczenia, a więc wypadków losowych, katastrof naturalnych, kryzysów w innych częściach świata, ale też przebiegu cyklu koniunkturalny. Problem takiej niepewności, nazywanej parametryczną, rozwiązuje się poprzez ubezpieczenie od ryzyka, które obniża jej koszt i zachęca do podejmowania działalności. W kontekście rynku pracy przybrały one formę ubezpieczeń od bezrobocia, starości, choroby, wypadku przy pracy.

Dylemat, czy ubezpieczeniami powinno się zająć państwo, czy też pozostawić je rynkowi, rozwiązano w Niemczech decydując się na pierwszą opcję (Gedymin, 2002, s. 115-126). Już w latach 80 XIX w. wprowadzono obowiązkowe ubezpieczenia od chorób, wypadkowe, emerytalne, w 1927 r. doszło do ubezpieczenia od bezrobocia, zaś w 1995 r. ubezpieczenie pielęgnacyjne. Instytucje tworzone w przekonaniu, że pozostawienie tej sfery prawom rynku doprowadzi do ubezpieczenia tych, którzy najmniej go potrzebują. Do usunięcia nieefektywności rynku ubezpieczeń konieczna była regulacja. Jakkolwiek ta argumentacja nie straciła dziś nic ze swej aktualności system znalazł się w ostatnich latach pod ostrzałem kry-

<sup>5</sup> Zestawienie badań pokazujących korzyści z MTB pochodzi z opracowania przeprowadzonego na zlecenie Zarządu Federalnego związku zawodowego DBG. Zobacz w bibliografii B. Frick.

tyki. Można ją sprowadzić do dwóch punktów. Po pierwsze, składki na ubezpieczenia są zbyt wysokie i nadmiernie obciążają koszty pracy, co w konsekwencji prowadzi do spadku popytu na nią ze strony przedsiębiorstw, ergo bezrobocia. Po drugie, system ubezpieczeń społecznych generuje zachęty do zachowań nieproduktywnych, w szczególności hazardu moralnego i poszukiwania renty (Sinn, 2005); (Tarchalski, 1999).

Koszty pracy w RFN tradycyjnie uznaje się za najwyższe w Europie i na świecie. Pracodawcy niemieccy wskazują na ich wysokość jako główną, obok złej koniunktury, barierę dla tworzenia nowych miejsc pracy. W przeprowadzonej przez DIHK jesienią 2003 r. ankiecie taką opinię wyraziło ok. 80% z nich (DIHK, 2004). Obiektywne dane skłaniają jednak do pewnej nieco większej ostrożności. W 2004 r. średnia stawka płacy na godzinę w przemyśle i usługach wyniosła w Niemczech 28,10 euro. Wyższy poziom zanotowano w Danii (14,5%), Belgii (11,4%), Francji (4,8%) oraz Holandii (1,2%) (Destatis, 2006). Warto zauważyć, że są to kraje, które mają znacznie mniejsze problemy z bezrobociem, zaś Dania i Holandia są często podawane za wzór skutecznej polityki rynku pracy.

Druga kwestia, na którą należy zwrócić uwagę to udział ustawowych, obowiązkowych składek na ubezpieczenia socjalne w kosztach pracy<sup>6</sup>. W 2004 r. wynosił on 13,7%, co stanowiło ponad połowę całkowitego udziału składek na różne ubezpieczenia socjalne w kosztach pracy (24,6%). Największą część stanowiły składki na renty 6,2%, ubezpieczenie chorobowe i pielęgnacyjne 4,5% oraz od bezrobocia 2%<sup>7</sup>. Czy to dużo w europejskim porównaniu? Destatis porównuje Niemcy z dwoma sąsiadami, Holandią i Polską, w których udziały składek na ustawowe ubezpieczenia w kosztach pracy kształtowały się na poziomie 8% i 14,8%, zaś całej kwoty składek odpowiednio 21,2% i 17,3% (w Polsce niski udział wynikał z niskiego znaczenia dobrowolnych ubezpieczeń emerytalnych) (Destatis, 2006). Z kolei dane Eurostatu pokazują, że trudno mówić o szczególnie wysokich składkach w RFN. Wyższy poziom notują np. Hiszpania, Włochy, Szwecja, Francja (od 25%-30%). Nie ma zatem przekonujących dowodów, że składki na ubezpieczenia społeczne w wyjątkowy sposób obciążają koszty pracy w RFN.

Zwolennicy regulacji ubezpieczeń zwracają uwagę, że nie chodzi w nich tylko o solidarność społeczną i kwestię redystrybucji, lecz określone, choć trudno kwantyfikowalne, korzyści ekonomiczne widoczne w szczególności w ubezpieczeniu od bezrobocia. Pewność otrzymania alternatywnego dochodu w razie utraty zatrudnienia zachęca ludzi do podejmowania większego ryzyka w odniesieniu do wykształcenia, inaczej mówiąc, ryzyka specjalizacji. Ponadto zasiłek pozwala na obniżenie kosztów poszukiwania i nie zmusza bezrobotnego do podejmowania „od zaraz” zatrudnienia, które być może nie wykorzystuje jego kwalifikacji. Do tych argumentów należy dodać także stabilizację popytu w gospodarce (Baecker, Neubauer, 2003).

Druga teza o hazardzie moralnym i poszukiwaniu renty odnosi się przede wszystkim do ubezpieczenia od bezrobocia (pozostałe rodzaje ubezpieczeń nie zostaną tu omówione ze względu na ograniczony zakres analizy). Zgodnie z nią wysokość zasiłków i ich dostępność skłania ludzi do modyfikacji budżetu czasowego: zamiast dochodu z pracy mogą uzyskać czas wolny oraz dochód finansowany ze składek pracujących. Inaczej mówiąc, państwo socjalne tworzy alternatywę dla uzyskiwania dochodów na rynku pracy, co powoduje podwyższenie poziomu płacy netto, od którego bezrobotni są gotowi podjąć zatrudnienie oraz wypieranie z rynku ofert nisko płatnej pracy. Państwo socjalne samo produkuje bezrobocie (Sinn, 2004). Ta mikroekonomiczna interpretacja, wyznawana przez gros ekonomistów w RFN, ma jednak pewne słabe strony. Po pierwsze, zawęży ona problem jedynie do dochodowego wy-

<sup>6</sup> Połowę tych kosztów tych składek ponoszą pracodawcy. W sumie składki opłacane przez pracodawcę stanowią 20,1% całkowitych kosztów pracy (Destatis).

<sup>7</sup> Należałoby jeszcze wspomnieć o 4% kosztów zakładowych ubezpieczeń na starość, jednak stanowią one jedynie transfer z płacy brutto: pracodawca płaci więc mniej pracownikowi.

miaru ignorując dorobek psychologii ekonomicznej (Czapiński, 2004). W jej pracach wielokrotnie zwracano uwagę, że mimo zmniejszenia różnicy w dochodach dzięki zasiłkom nie ma zmiany w stopniu zadowolenia bezrobotnych, inaczej mówiąc istnieją inne źródła poczucia nieszczęścia u osób bez pracy (Di Tella, MacCulloch, Oswald 1996). W badaniach Jahody (1982) i Warra (1987) zauważono, że zerwanie więzi społecznych czy bezczynność, mają większe znaczenie dla bezrobotnych niż obniżenie statusu finansowego.

Pytania o *moral hazard* w niemieckim systemie nie można jednak zbyć w ten sposób. Decydujące znaczenie ma bowiem struktura zachęt, a ta prowokowała od lat wiele głosów krytycznych. W Niemczech nastąpiło bowiem dość niekorzystne stopienie ubezpieczenia od bezrobocia z polityką socjalną. Pierwszy etap opieki nad bezrobotnym – zasiłek Arbeitslosengeld - był jeszcze stosunkowo mało kontrowersyjny. Świadczenie finansowane było ze składek, zawierało bariery zniechęcające potencjalnych poszukiwaczy renty, takie jak ograniczenie czasowe (1 rok), finansowe (60%-67% płacy), okresu składkowego, możliwości odrzucenia oferty pracy, obowiązek meldowania się w urzędzie pracy oraz groźba sankcji w razie łamania tych reguł. W obowiązującym do 2005 r. systemie bezrobotny po utracie uprawnień do ALG korzystał z zapomogi dla bezrobotnych o charakterze socjalnym, niewiele niższej (53%), łatwej do uzyskania i prolongaty. Dopiero po jej utracie bezrobotny stawał się adresem pomocy socjalnej. Funkcjonowanie tych dwóch stopni było bardzo często uznawane za przyczynę utrwalania się bezrobocia wśród osób o niskich kwalifikacjach, rosnących oczekiwań płacowych w sektorze niskich wynagrodzeń, a także zachowań rent seeking (Sinn, 2005). Nieprzypadkowo najważniejsza reforma rządu Schroedera, Hartz IV, miała na celu rozbitcie tego splotu. W jej efekcie sam zasiłek dla bezrobotnych pozostał niemal niezmienny, co potwierdza diagnozę o poprawnej konstrukcji tego elementu ubezpieczenia. Zmiany objęły natomiast poziom „socjalny”. Dotychczasowi beneficjenci zapomogi i pomocy socjalnej zostali poddani reżimowi „zasiłku dla bezrobotnych II” (Arbeitslosengeld II), który gwarantował wypłacanie stałego świadczenia, jednocześnie stawiał przed bezrobotnymi znacznie ostrzejsze niż kiedyś wymagania dotyczące ich aktywnego zaangażowania w poszukiwanie pracy. ALG II utrzymując zbliżony poziom świadczenia co wcześniejsza zapomoga, stał się zatem mniej zasiłkiem socjalnym, a bardziej świadczeniem mającym wesprzeć reintegrację długotrwale bezrobotnych na rynku pracy.

## Podsumowanie

Obserwując procesy zachodzące w gospodarce światowej można zaryzykować tezę, że znajdujemy się u schyłku okresu przełomowego w cyklu zdominowanym przez technologie informatyczne. Ten paradygmat podkreśla przede wszystkim znaczenie wiedzy jako czynnika produkcji oraz zdolność systemów ekonomicznych do jej wytwarzania i reprodukcji. Wydaje się, że po okresie przełomowych wynalazków i powstawania efemeryd w rodzaju „nowej gospodarki” nadchodzi faza dojrzałości tego paradygmatu, rozprzestrzeniania się normalnych innowacji oraz tworzenia stabilnych struktur instytucjonalnych. W tej fazie liczyć się będzie w mniejszym stopniu wydolność innowacyjnej szpicy gospodarki, a bardziej kooperacja jej wszystkich elementów: z początku elastyczna, z czasem zaś coraz bardziej precyzyjna i stabilna. Oznacza to, że efektywny rynek pracy w gospodarce niemieckiej nie wymaga demontażu tradycyjnych instytucji. Rządzący powinni natomiast zwrócić, w jakim stopniu spełniają one swoje funkcje ograniczania niepewności w nowym otoczeniu technologicznym oraz czy nie zachęcają do zachowań nieproduktywnych.

Z tego punktu widzenia niemieckie instytucje rynku pracy można podzielić na trzy kategorie. W pierwszej są te, których dopasowanie zostało już w znaczącej części przeprowadzone. Najbardziej wyrazistym przykładem jest niewątpliwie reforma systemu socjalnego dla długotrwale bezrobotnych, który jeszcze do niedawna zachęcał do zachowań oportunistycz-

nych, dziś zaczyna zasilać gospodarkę sektorem tanich usług. Transformację przeszedł także dawny zmonopolizowany system pośrednictwa, który funkcjonował coraz gorzej na post-przemysłowym rynku pracy. Niemcy zdecydowali się znieść monopol, zezwolić na działalność prywatnych pośredników oraz sprofesjonalizować państwowe pośrednictwo. Warto jednak podkreślić, że nowe elementy są ze sobą zintegrowane dla realizacji celów, które pozostały przez reformę niezmienione. W grupie efektywnych instytucji rynku pracy należy także wymienić system negocjacji zbiorowych, który dzięki elastycznym klauzulom otwarcia daje niezbędną przestrzeń na dostosowania, jednocześnie zapewnia stabilność tak potrzebną dla rozwoju struktur kooperacyjnych.

Druga grupa instytucji obejmuje te, które pozostały w praktycznie niezmienionej formie, jednak system wygenerował liczne „opcje wyjścia”, dzięki którym słabości danej instytucji mogą zostać zminimalizowane. Tutaj należy wskazać przede wszystkim ochronę przed zwolnieniem, która zaczęła tracić na znaczeniu poprzez wprowadzanie elastycznych i niepełnych form zatrudnienia takich jak *minijobs* i *midijobs*.

W trzeciej grupie są instytucje, które z punktu widzenia określonych wcześniej kryteriów efektywności i problemu zachowań nieproduktywnych w najlepszym razie nie dają jednoznacznego obrazu. W pierwszym kontekście szczególnie wyróżnia się system szkolenia zawodowego, który popada w coraz głębszy kryzys wynikający przede wszystkim z zaniku monozawodowych struktur. W okresie przełomu technologicznego i słabej koniunktury tej system jest szczególnie narażony na problemy. Wiele kontrowersji budzi także współdecydowanie, jedna z najbardziej charakterystycznych instytucji nadreńskiego kapitalizmu – ale też i jedna z najbardziej kontrowersyjnych. Na razie niemiecki rząd planuje opracowanie protokołu korzyści i kosztów, które będą podstawą do zaprojektowania programu ewentualnych zmian.

Z powyższych uwag można wyciągnąć wniosek, że mimo postępów Niemcy stoją wciąż przed koniecznością poważnych reform instytucji rynku pracy, zaś ocena nadreńskiego kapitalizmu przeprowadzona z punktu widzenia zdolności do kooperacji wcale nie musi być, mimo pewnych stereotypów, jednoznacznie pozytywna.

## BIBLIOGRAFIA:

1. Addison J.T., Teixeira P., (2001), Economics of employment protection, Discussion Paper Series, nr 381 (10), Institut für Zukunft der Arbeit.
2. Akerlof G. A., Maun M., (1970), The Market for ‘Lemons’. Quality Uncertainty and the Market Mechanism, Quarterly Journal of Economics, nr 84, s. 488–500.
3. Askildsen, J. E., (2006), Councils and Environmental Investment: Theory and Evidence from German Panel Data, CESifo Working Paper, nr 785.
4. Bäcker G., Neubauer J., (2003), Abbau der Arbeitslosigkeit durch Abbau der Arbeitslosenversicherung?, Sozialer Fortschritt, nr 9, s. 233-239.
5. Bauer T. K., Bender S., Bonin H., (2004), Betriebe reagieren kaum auf Änderungen beim Kündigungsschutz, IAB Kurzbericht, nr 15.
6. Beck, U., (2002), Społeczeństwo ryzyka. Na drodze ku innej nowoczesności, Scholar, Warszawa.
7. Behrends S., (2001), Neue politische Ökonomie, Verlag Wahlen, München.
8. Bellmann L., Bielski H., Bilger F., Dahms V., Fischer G., Frei M., Wahse J., (2006), Personalbewegung und Fachkräfterekturierung. Ergebnisse des IAB Betriebspanel 2005, IAB Forschungsbericht, nr 11, s. 63-77.
9. Bellmann L., Hartung S., (2005), Zu wenig Stellen und doch sind nicht alle besetzt, IAB Kurzbericht, nr 27.

10. Bellmann L., Hartung S., (2006), Warum bleiben Ausbildungsstellen unbesetzt?, Arbeit und Beruf, rocznik 57, nr 2, s. 42-44.
11. Czapiński, J., (2004), Ekonomiczne przesłanki i efekty dobrostanu psychicznego, w: Psychologia ekonomiczna, red. T. Tyszka, Gdańskie Wydawnictwo Psychologiczne, Gdańsk.
12. Damelang A., Haas A., (2006), Arbeitsmarkteinstieg nach dualer Berufsausbildung – Migranten und Deutsche im Vergleich, IAB Forschungsbericht, nr 17, s. 10 – 12.
13. Di Tella, R., MacCulloch R., Oswald, A., (1996), The macroeconomics of happiness, LSE Center for Economic Performance, referat 19.
14. Dilger A., (2002), Ökonomik betrieblicher Mitbestimmung. Die wirtschaftlichen Folgen von Betriebsräten, München und Mehring.
15. Employment protection: the benefits and costs of greater job security, (2004), Policy Brief, OECD.
16. Ernst&Young, (2004), Kennzeichen D: Standort-Analyse 2004, Attraktivität Deutschlands als Investitionsstandort: Internationale Unternehmen bewerten Deutschland, Ernst&Young Niederlassung Ruhrgebiet.
17. FitzRoy F., Kraft K., (2005), Co-Determination, Efficiency and Productivity, British Journal of Industrial Relations, s. 233-247.
18. Flaig G., Rottmann H., (2004), Erhöht der Kündigungsschutz die Beschäftigungsschwelle?, ifo Schnelldienst, nr 57, s. 13-17.
19. Frick B., (2005), Kontrolle und Performance der mitbestimmten Unternehmung: Rechtsökonomische Überlegungen und empirische Befunde, Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Sonderband: Vom Manager- zum Finanzmarktkapitalismus, s. 418-440.
20. Frick B., (2006), Mitbestimmung ökonomisch auch Erfolgsmodell, DGB Bundesvorstand Berlin, [www.dgb.de/themen/themen\\_a\\_z/abisz\\_doks/m/mitbestimmung\\_erfolgsmodell.pdf](http://www.dgb.de/themen/themen_a_z/abisz_doks/m/mitbestimmung_erfolgsmodell.pdf) (stan na 10.10.2006).
21. Frick B., Möller I., (2003), Mandated Works Councils and Firm Performance, Schmollers Jahrbuch, nr 123, s. 423-454.
22. Furutbotn E.G., Richter R.,(1999), Institutions and Economic Theory – the Contribution of the New Institutional Economics, Ann Arborn.
23. Gedymin O., (2002), Kapitalizm niemiecki. Szkice o genezie, rozwoju i terażniejszości, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Finansów i Zarządzania w Białymstoku, Białystok.
24. IAB-Betriebspanel 2002 Ostdeutschland, Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (2003), Söstra e.V., Berlin, Nürnberg, [http://doku.iab.de/betriebspanel/2003/panel\\_ost\\_2002.pdf](http://doku.iab.de/betriebspanel/2003/panel_ost_2002.pdf) (stan z 10.10.2006)
25. Jahn E. J., Walwei U., (2003), Reform in Trippelschritten oder besser mit grossem Sprung?, IAB Kurzbericht, nr 21.
26. Jahoda, M., (1982), Employment and unemployment: a social-psychological analysis, Cambridge University Press, Cambridge.
27. Jahrgutachten 2005/06. Die Chance nutzen - Reformen mutig voranbringen", (2005), Sachvestaendigenrat zur Begutachtung der Gesamtwirtschaftlichen Entwicklung, Wiesbaden.
28. Jirjahn U., (2005), Ökonomische Wirkung der Mitbestimmung in Deutschland, Gutachten für die Hans-Böckler-Stiftung, [www.boecklerimpuls.de](http://www.boecklerimpuls.de) (stan na dzień 10.10.2004).
29. Kondle-Seidl R., Walwei U., (2002), Wandel der Arbeitsvermittlung durch Deregulierung: Mehr Reputation durch Marktöffnung?, red. G. Kleinhenz, IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 250, s. 171-185.
30. Kraft K., Stank J., (2004), Die Auswirkungen der gesetzlichen Mitbestimmung auf die

- Innovationsaktivität deutscher Unternehmen, Schmollers Jahrbuch, nr 124, s. 421-449.
31. Ludsteck J., (2005), Günstige Streikbilanz in Deutschland, IAB Kurzbericht, nr 13.
  32. Monopolkommission im XV Hauptgutachten vom 09.07.04 zur Novellierung der Handwerksordnung, Institut der Deutschen Wirtschaft Koeln: Handwerkreform – der Boden bekommt neuen Glanz <http://www.iwkoeln.de/default.aspx?p=content&i=18436&ss=> (stan na dzień 10.10.2006).
  33. Niedenhoff H.-U., (2004), Die direkten Kosten der Anwendung des Betriebsverfassungsgesetzes – Ergebnisse einer Unternehmensbefragung aus den Jahren 2003/2004, IW-Analysen, nr 7.
  34. Niedenhoff H.-U., (2005), Mitbestimmung im europäischen Vergleich, IW-Trends, nr 2.
  35. Noch viel Arbeit. Zum Reformbedarf auf dem Arbeitsmarkt, Ergebnisse einer DIHK Unternehmensbefragung Herbst 2003, (2003), Deutsche Industrie- und Handelskammer, Berlin.
  36. North D., (1990), Institutions, Institutional change and Economic Performance, Cambridge.
  37. Platje J. (2004), Institutional change and Poland's economic performance since the 1970s: incentives and transaction costs.
  38. Porter M.E., (2003), Postawy, wartości i przekonania a makroekonomia dobrobytu, w: Kultura ma znaczenie, red. L.E. Harrison, S.P. Huntington, Zysk i S-ka, Poznań, s. 59-79.
  39. Prinz, A., (2004), Reform der Arbeitsmarktpolitik: Alter Wein in neuen Schläuchen, Perspektiven der Wirtschaftspolitik, nr 5, s. 313-332.
  40. Rudzio, K., (2006), Unsinnige Kritik, Die Zeit z 27.9.2006.
  41. Simon H., (1955), A behavioral model of rational choice, w: Quaterly Journal of Economics, s. 99-118.
  42. Sinn, H.-W., (2005), Ist Deutschland noch zu retten?, Ullstein, Berlin.
  43. Spitznagel, M.E.,(2005), Arbeitskräftemangel: bereits Hemmnis für Wachstum und Beschäftigungsentwicklung?, IAB Kurzbericht, nr 13.
  44. Streeck W., (2001), Tarifautonomie und Politik. Von der Konzertierten Aktion zum Bündnis für Arbeit. w: Die deutschen Arbeitsbeziehungen am Anfang des 21. Jahrhunderts. Wissenschaftliches Kolloquium aus Anlass des Ausscheidens von Dr. Werner Stumpfe als Präsident von Gesamtmetall, red. Gesamtverband der metallindustriellen Arbeitgeberverbände, Deutscher Institutsverlag, Köln, 2001, s. 76-102.
  45. Tarchalski K., (1999), Hazard moralny jako problem w gospodarce. Protekcja gospodarki czy protekcja kultury?, Wydawnictwo Uniwersytetu Jagiellońskiego, Kraków.
  46. Tochtergesellschaften großer ausländischer Unternehmen, Forum Mitbestimmung und Unternehmen, Düsseldorf.
  47. Toffler, A., (2003), Trzecia fala, PIW, Warszawa.
  48. Vitols S., (2001), Unternehmensführung und Arbeitsbeziehungen in den deutschen
  49. Voigt S., (2002), Institutionen Ökonomik, Fink Verlag, München.
  50. Walwei U., (1991), Monopol oder Koexistenz: Arbeitsvermittlung in der Bundesrepublik Deutschland und in Großbritannien, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nr 24, IAB.
  51. Walwei U., (1996) Arbeitsvermittlung als öffentliche Aufgabe und privatwirtschaftliche Dienstleistung. Reorganisation der Arbeitsvermittlung aus einer international vergleichenden Perspektive, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, nr 29, IAB.
  52. Warr, P.B., (1987), Work, unemployment and mental health, Oxford University Press, Oxford.
  53. Was kostet Arbeit in Deutschland? Ergebnisse der Arbeitskostenerhebung 2004, (2005), Statistisches Bundesamt, Wiesbaden.

- 
54. Williamson O., (1998), *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu*, PWN, Warszawa.
  55. Yamamura K. (2003), *Germany and Japan in a New Phase of Capitalism*, w: *Prospects for German and Japanese Capitalism*, red. Streeck W., Yamamura K., Cornell University, Ithaca, London.
  56. Ząbkowicz A., (2003)., *Współczesna ekonomia instytucjonalna wobec głównego nurtu ekonomii*, „*Ekonomista*”, nr 6, s. 795-824.