

Sjesta systemu

Autor: **Carolina Carmenes Cavia, David Howden**

Źródło: mises.org

Tłumaczenie: **Paweł Kot**

Po zwycięstwach nad Niemcami odniesionych na mistrzostwach Europy w 2008 r. i w czasie mistrzostw świata w 2010 r., raczej nie ma wątpliwości, że Hiszpanie są świetni na boisku. Chociaż Hiszpanie mieli przez ostatnie pięć lat wiele powodów do radości w świecie piłki nożnej, ich sytuacja gospodarcza prezentuje się skrajnie inaczej.

Bezrobocie w Hiszpanii utrzymuje się na poziomie około 23 proc., przy czym bezrobotna jest połowa młodzieży. Dla porównania, tylko około 6 proc. Niemców nie ma pracy, co stanowi prawie najniższy poziom od zjednoczenia kraju. To zróżnicowanie utrwała pozycję Hiszpanii wśród najgorszych, zaś Niemiec wśród najlepszych gospodarek kontynentu.

Ta sytuacja może jednak wydawać się paradoksalna. Gdy bowiem porównać płace odpowiednich grup pracowników, to okazuje się, że Hiszpanie są znacznie tańsi. Przedsiębiorstwa maksymalizujące zysk powinny wykorzystywać okazję powstałą w wyniku hiszpańskiego kryzysu i porzucić droższą siłę roboczą z Niemiec.

Chociaż skupianie się na nominalnych kosztach pracy może dostarczyć argumentów na rzecz świetlanej przyszłości Hiszpanii, zagłębienie się w szczegóły pokazuje trochę gorszy obraz.

Jedną z głównych różnic między niemieckim i hiszpańskim rynkiem pracy jest poziom płac minimalnych obowiązujących w tych krajach. Hiszpański pracownik otrzymujący płacę minimalną może liczyć na około 633 EUR na miesiąc. Natomiast Niemcy nie nakładają wymogu płacy minimalnej, z wyjątkiem pewnych specyficznych zawodów — np. robotników budowlanych, dekarzy, elektryków¹.

Niemieccy pracownicy mogą swobodnie negocjować z pracodawcami swoje wynagrodzenie — bez ingerowania w płace przez państwo. (Nie oznacza

¹ *Minimum wage deal for German construction sector*, UK.Reuters.com, 22.06.2008.

to, że niemiecki rynek pracy jest całkowicie wolny od ingerencji — miejsca pracy są skartelizowane przez poszczególne sektory, które nakładają swoją własną kontrolę cen. Chociaż taka kartelizacja nie jest idealnym rozwiązaniem, jednak z pewnością jest lepsza niż polityka jednakowej płacy minimalnej w całej gospodarce).

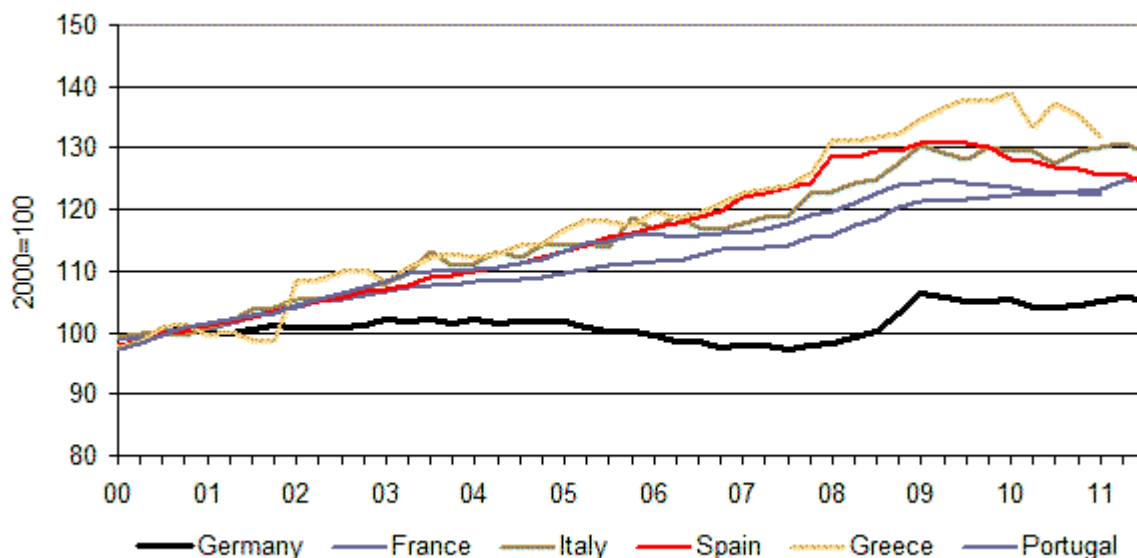
Jako przykład niemieckiego podejścia do płac, rozważmy przypadek robotnika budowlanego. We wschodnich Niemczech uzyskałby on minimalną płacę w wysokości około 9 EUR za godzinę. Z kolei robotnik w zachodnich Niemczech zarobiłby znacznie więcej — prawie 11 EUR za godzinę². Ta różnica uwzględnia odmienną wycenę produktywności czy wpływ, jaki na płace ma podaż i popyt. Praca przez pięć dni po osiem godzin dziennie przyniosłaby pracownikowi gdzieś między 360 i 440 EUR.

Wyraźnie widać, że niemiecka płaca tygodniowa jest prawie tak wysoka jak hiszpańska miesięczna. Dlaczego zatem Niemcy nie przenoszą zakładów do tańszej Hiszpanii?

Jak [głosi stare porzekadło](#): „im drożej cię zwolnić, tym drożej cię zatrudnić”. Jeśli hiszpańska firma zdecyduje się pozbyć pracownika, odprawa przy większości umów o pracę (po hiszpańsku *finiquito*) będzie równa 32 dniówkom za każdy rok przepracowany w tej firmie. Chociaż w Niemczech ten proces również nie jest prosty, niemieckie firmy nie muszą płacić odprawy zwalnianym pracownikom. Jedynym wymogiem jest dostarczenie wypowiedzenia, czasami do [sześciu miesięcy z góry](#). Jeśli hiszpańska firma zatrudni pracownika, a ten nie spisuje się tak, jak zakładano, pozbycie się go będzie wiązało się z dużym kosztem dla firmy. Zdając sobie z tego sprawę i obawiając się materializacji czarnego scenariusza, przedsiębiorcy bardzo ostrożnie zatrudniają pracowników.

Te czynniki sprawiają, że oczekiwany koszt pracy w Hiszpanii jest czasami wyższy niż w Niemczech, co stało się szczególnie widoczne od czasu przyjęcia wspólnej waluty ponad dekadę temu. Jak możemy zobaczyć poniżej, średni koszt pracy w Niemczech nie zmienił się znacznie od 2000 r., natomiast koszt pracy w Hiszpanii wzrósł w tym samym czasie [o około 25 proc.](#)

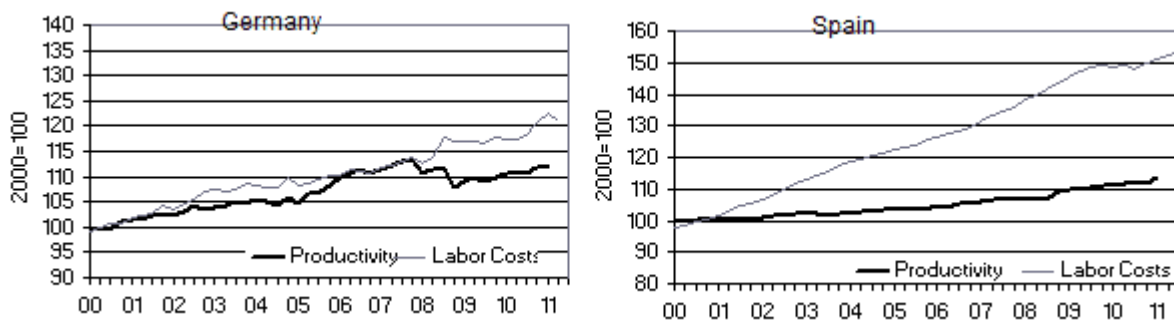
² *Ibidem.*



Wykres 1. Jednostkowe koszty pracy w wybranych państwach UE. Źródło: Eurostat.

Przy zatrudnianiu pracownika płaca nominalna to zaledwie połowa historii. Pracodawca musi również wiedzieć, jak produktywny będzie pracownik. Może się okazać, że nawet po uwzględnieniu dodatkowego kosztu pracy w Hiszpanii w postaci wysokiej odprawy, niemiecki pracownik będzie nominalnie droższy. Jednak, firma ostatecznie wybierze tego pracownika, którego produktywność jest większa.

Jak widzimy na dwóch wykresach poniżej, w ciągu ostatniej dekady pojawiła się znaczna różnica między tymi dwoma krajami. Podczas gdy niemiecka produktywność mniej więcej dotrzymuje kroku małym wzrostom płac, przypadek hiszpański wygląda zupełnie inaczej. Produktywność zostawała w tyle, co oznacza, iż w ujęciu realnym hiszpańscy pracownicy są o wiele drożsi, niż byli [jeszcze 10 lat temu](#).



Wykres 2. Produktywność i koszty pracy w Niemczech i Hiszpanii. Źródło: Eurostat.

W swojej książce [Tragedia Euro](#) Philipp Bagus wspomina o podobnym zjawisku. Wskazuje on na rosnące koszty pracy, które są wynikiem inflacji w strefie euro, oraz na rozbieżne stopy produktywności pomiędzy krajami jako przyczynę nierównowagi. Rzeczywiście, inflacja była jednym z czynników prowokujących wzrost (i destabilizację) płac na peryferiach Europy, a zwłaszcza w Hiszpanii. Do innych czynników zaliczają się, jak wcześniej zauważyliśmy, płace minimalne, obciążenia regulacyjne i pakiety odpraw, które zwiększają koszty pracy.

W każdym przypadku efekt jest taki sam: wysokość płac niekoniecznie odzwierciedla samą pracę, ale raczej regulacje, które kształtują rynek pracy. W Hiszpanii objawia się to w postaci niekonkurencyjnych płac. Warto jednak pamiętać, że nie oznacza to, iż to sama siła robocza jest niekonkurencyjna – wszak zależy to od ceny.

Wszystkie dobra mają swoją cenę – nawet praca. Gdy system cenowy jest zaburzony i ceny nie mogą swobodnie fluktuować, pojawiają się stany nierównowagi. Na rynkach pracy tymi nierównowagami są ludzie bezrobotni. Takie interwencje jak jednakowa płaca minimalna dla wszystkich sektorów i wysokie obowiązkowe pakiety odpraw utrzymują cenę pracy powyżej poziomu, który naprawiłby sytuację na rynku.

Jak długo nie zrezygnuje się z takiej polityki, tak długo hiszpańska siła robocza będzie wyceniana na niekonkurencyjnym poziomie. Jak długo hiszpańskie koszty pracy nie zostaną ponownie wycenione na konkurencyjnym poziomie, tak długo masy w Hiszpanii będą cierpieć z powodu wysokiego bezrobocia.