

O szkodliwości negocjacji zbiorowych

Autor: **Anthony de Jasay**

Źródło: econlib.org

Tłumaczenie: **Tomasz Kłosiński**

Państwo wykazywało od dawna niezwykły talent w pozyskiwaniu zgody obywateli na kontrolę nad nimi, wynajdując instytucje — lub wspierając i przechwytyjąc te powstałe oddolnie — które ostatecznie okazują się bronią nieustannie strzelającą społeczeństwu w stopę. Regulacja przemysłu, handlu i finansów jest właśnie taką bronią. Regulatorzy nie mają żadnej korzyści w niedoregulowaniu, ale podlegają silnej pokusie przeregulowania. Wynika to z faktu, iż nie dostają żadnej nagrody, gdy niedoregulowanie nie powoduje żadnej szkody, natomiast są bezlitośnie obciążani winą, gdy niedoregulowanie narusza święty fetysz bezpieczeństwa lub dopuści do wystąpienia rzeczywistej szkody. Ponieważ wszystkie rywalizujące firmy są regulowane, mogą one przerzucić koszt nadmiernej regulacji na społeczeństwo. Ono jest w większości nieświadome, iż pokrywa koszt bezpieczeństwa, którego nabycia prawdopodobnie by odmówiło, gdyby jego koszt był jawny. Kolejną instytucją nadmuchującą koszt jest sprawiedliwy proces sądowy we współczesnym wymiarze sprawiedliwości, który spowolnił procedury i wywindował koszty do granic groteski.

U źródeł (lub nieopodal) tych instytucji leży naiwna, ale szczerza wiara państwa, że działa w interesie publicznym — jednocześnie działając w swoim własnym, węższym, interesie. Samo społeczeństwo jest edukowane, że państwo służy dobru wspólnemu, podczas gdy cały ten cyrk maszeruje po drodze wybrukowanej dobrymi intencjami.

Ten artykuł ma na celu spojrzenie na jedną z czołowych instytucji sponsorowanych przez państwo — negocjacji zbiorowych — jako narzędzia kształtującego dobro wspólne i sposób ochrony słabszych, które zbyt często jest także bronią strzelającą nam w stopę. Jego oddolne początki sięgające XIX wieku były godne szacunku. Gdy jedynym kupującym w miasteczku był młyn, jako pojedynczy negocjator działający tylko w swoim imieniu, miał odczuwalnie zbyt dużą przewagę nad setkami pracowników próbującymi oddzielnie sprzedać mu swoją pracę. Była konkurencja o miejsca pracy, ale nie było konkurencji o ludzi, którzy by je podjęli. Dojazd do pracy w sąsiednim miasteczku był

niepraktycznym rozwiązaniem. Wczesne związki ustanawiały pojedynczego agenta negocjacyjnego przy sprzedaży pracy wobec młyna, który również miał swojego pojedynczego reprezentanta.

Jednakże związki miały defekt strukturalny w postaci silnego bodźca do powstania [efektu gapowicza](#). Robotnik mógł korzystać z negocjacji zbiorowych, nawet gdy nie płacił składek związkowych i nie przestrzegał wezwań do strajku. Akurat w tym czasie, gdy ich wbudowana ułomność stała się nazbyt oczywista, w samym sercu gorzkich sporów pracowniczych, wiatr polityczny zaczął wiać na korzyść związków. Prawo wyborcze stawało się coraz bardziej powszechne i rządy poczuły potrzebę zdobycia części głosów wyłaniającej się klasy robotniczej. Poparcie dla zakładów wymagających członkostwa w związkach zawodowych, zbieranie składki związkowej przez potrącanie jej z pensji, agresywne pikietki oraz ochrona związkowców przed odpowiedzialnością materialną za szkody poniesiony przez pracodawcę, były innowacjami politycznymi zmierzającymi do wzmocnienia strony związkowej przy negocjacjach zbiorowych. Odtąd prozwiązkowa legislacja pozostała podstawowym składnikiem tego, co angielska angielszczyzna nazywa robotniczą lub socjaldemokratyczną a amerykańska angielszczyzna — co niepojęte — „liberalną” polityką. Związki rozprzestrzeniały się i dążyły do objęcia całego przemysłu, a także stania się organizacjami ogólnokrajowymi. Tym sposobem dzisiaj w większości krajów uprzemysłowionych istnieją taryfy wynagrodzeń negocjowane przez związki, które określają warunki pracownicze dla każdej gałęzi przemysłu, gdzie połowa lub więcej osób otrzymujących wynagrodzenie nosi garnitur typu „jeden rozmiar dla każdego”.

Jest to naprawdę dziwne, gdyż nie można przecież poważnie sądzić, że każdy pracownik zarabiający tę samą płacę wynegocjowaną przez związek zawodowy, ma wszędzie taką samą produktywność. Niektórzy ludzie mają kilkakrotnie większą potencjalną produktywność niż inni i lepiej niż inni reagują na bodźce, przemieniając potencjalną produktywność w faktyczną wydajność pracy. Potencjalna produktywność, która zależy od fizycznych i umysłowych zdolności, doświadczenia i dobrej woli, przedkłada się na faktyczną produktywność dzięki płacom, atmosferze w miejscu pracy, poszanowaniu pracownika i bez wątpienia wielu innym czynnikom. Jeśli taryfa płac jest jednakowa dla wszystkich, to znaczna część potencjalnej produktywności po prostu nie zostanie wykorzystana. Płaca efektywna, która pozwoli nie marnować produktywności, to taka, dla której krańcowy koszt płacy równy jest krańcowej

produktywności pracownika. Zarówno płacenie zbyt dużej, jak i zbyt małej stawki stawia pracodawcę w gorszej sytuacji, a także powoduje marnowanie zasobów. Jednakże taka idealna struktura płac byłaby możliwa do osiągnięcia tylko wtedy, gdy płace i korzyści każdego pracownika byłyby „szyte na miarę”, aby uwzględnić jego potencjalną produktywność oraz jej podatność na bodźce. Dla przedsiębiorstw zatrudniających setki pracowników jest to cel praktycznie nie do zrealizowania. Menedżer kadr i brygadziści musieliby mieć nadludzki talent, a także mieć spore zdolności dyplomatyczne, aby neutralizować zawiść., Jednak lepszy rydz niż nic. Zarobki każdej osoby nie mogą być osobno negocjowane i dobierane na miarę jak garnitur po trzech przymiarkach, ale możliwe, iż będą lepsze niż jedna standardowa stawka jak garnitur w tym samym rozmiarze dla wszystkich.

Po zjednoczeniu Niemiec w 1990 roku bezrobocie stało się poważnym problemem, tym bardziej, że w większej części jego natura zdawała się mieć charakter strukturalny. Kanclerz [Gerhard Schroeder](#) podjął się wtedy prawdziwie heroicznego manewru kamikaze, na którego przeprowadzenie nie odważył się żaden inny polityk: poświęcił swoje szanse na reelekcję i ledwie trzy lata przed końcem swojej kadencji — w 2002 i 2003 roku — przeprowadził reformy rynku pracy, które sprawiły, że jego porażka w 2005 roku stała się pewna. Za radą [Petera Hartz](#) — dyrektora ds. personalnych Volkswagena — przeforsował bardzo niepopularne, „antyrobotnicze” środki, które zaczęły na szeroką skalę przynosić owoce kilka lat później. Poniższa tabelka pokazuje, jak bezrobocie w Niemczech, początkowo znacznie gorsze niż we Francji, nagle spada, aż do 2012 roku, gdy niemiecki wskaźnik udziału populacji aktywnej zawodowo stanowił tylko połowę francuskiego.

Tabela nr 1: Wskaźnik bezrobocia w Niemczech i Francji w latach 2003–2012

Wskaźnik bezrobocia		
Rok	Niemcy	Francja
2003	9,9	9,3
2004	11,2	9,3
2005	11,5	9,5
2006	10,7	9,5
2007	9,4	8,8
2008	8,1	8,4

2009	8,0	10,0
2010	7,6	10,0
2011	6,5	9,8
2012	5,6	10,5

Źródło: [Eurostat](#)

To czego nie oddają liczby, to część historii w tle. Szczególnie cios zadany negocjacom zbiorowym. Nie cały spadek bezrobocia w Niemczech jest zasługą [reform Schroedera-Hartza](#). Część jest zasługą zarządzania i pracowników, głównie w fabrykach, sklepach i biurach mniejszych niż 1000 pracowników, którzy „konspirowali” przeciwko ogólnonarodowym związkom zawodowym i ich układom zbiorowym odnośnie do płac i warunków pracy. Właściciele, menadżerzy i pracownicy po cichu zgodzili się, że płace muszą pójść w dół, a godziny pracy muszą się wydłużyć, ale ponad wszystko obie strony musiały stać się bardziej elastyczne i lepiej przystosowane do spadków i zwyczajek zapotrzebowania na pracę, do ustępstw cenowych, na które trzeba było pójść w celu uzyskania zamówienia bądź utrzymania stosunków handlowych z danym klientem, a także do zwolnień, gdy przenoszenie ludzi na pracę w niepełnym wymiarze nie wystarcza. Wiele z tego odbyło się z rażącym pogwałceniem zasad związkowych i taryf płacowych. Związki wolały odwracać głowę z obawy przed otwartym nieposłuszeństwem i utratą twarzy. Skutek był taki, że standardowy schemat jednolitych płac, który zwykle wynika z wspieranych przez państwo negocjacji zbiorowych, rozpadł się i został zastąpiony przez setki mniejszych jednostek negocjacyjnych. Ten wzorzec zezwolił na różnorodne negocjacje płac, łatwą zmianę wynagrodzenia oraz innych warunków i zróżnicowań dostosowanych do małych grup, a nawet jednostek.

Byłoby nierozsądnym twierdzić, że obecne znakomite wyniki gospodarcze Niemiec, traktowane z podziwem i ledwie skrywaną zawiścią przez kilka mniej znakomitych krajów strefy euro, są efektem przede wszystkim osłabienia uciążliwej nieudolności ogólnonarodowych negocjacji zbiorowych. Jednak noszenie przez różne osoby ubrań w jednym rozmiarze i strzelanie sobie w stopę raczej nie pociąga za sobą wiele dobrego.