
Dlaczego Europa Wschodnia i Centralna potrzebuje wzrostu płac

Béla Galgóczi

Working Paper 2017.01

Dlaczego Europa Wschodnia i Centralna potrzebuje wzrostu płac

—
Béla Galgóczi

Working Paper 2017.01

europa trade union institute

Bruksela, 2017
© Wydane przez: ETUI aisbl, Bruksela
Wszelkie prawa zastrzeżone
Druk: ETUI Printshop, Bruksela

D/2017/10.574/15
ISSN: 1994-4446 (wersja drukowana)
ISSN: 1994-4454 (wersja elektroniczna)



ETUI otrzymuje wsparcie finansowe z Unii Europejskiej. Unia Europejska nie ponosi odpowiedzialności za sposób wykorzystania informacji zawartych w niniejszej publikacji.

Spis treści

Streszczenie.....	4
Wprowadzenie	5
1. Rozważania teoretyczne	7
2. Najważniejsze trendy w ewolucji płac w Europie Środkowej i Wschodniej	9
2.1 Pierwsze lata transformacji.....	9
2.2 Rozwój płac po 2000 roku.....	11
3. Główne impulsy wzrostu płac w Europie Środkowej i Wschodniej	12
4. Ewolucja płac po wybuchu kryzysu.....	15
5. Dlaczego model gospodarczy krajów Europie Środkowej i Wschodniej bazujący na niskich zarobkach osiągnął już granice swoich możliwości?	18
5.1 Udział płac w PKB	18
5.2 Wydajność skorygowana o płace.....	20
5.3 Konkurencyjność.....	21
Uwagi końcowe dotyczące ograniczeń modelu niskich płac	22
Bibliografia	25

Streszczenie

Niniejszy dokument roboczy dotyczy ewolucji płac w Europie Środkowej i Wschodniej na przestrzeni ostatnich dwudziestu lat. Okazuje się, że w regionie tym zarobki są niskie nie tylko w porównaniu do Europy Zachodniej, ale również – co ilustruje szereg zmiennych – niższe, niż sugerowałyby potencjał gospodarczy tych krajów. Po burzliwych początkach procesu transformacji wynagrodzenia we wszystkich państwach Europy Środkowej i Wschodniej zaczęły dynamicznie rosnąć – trend ten utrzymywał się od połowy lat dziewięćdziesiątych aż do wybuchu kryzysu w 2008 roku. Okres ten charakteryzuje zawrotne tempo zrównywania się płac, szczególnie wyrażonych w euro. Przykładowo w latach 1993-2010 zarobki w Czechach wzrosły w porównaniu do Niemiec ponad czterokrotnie, i w większości krajów regionu sytuacja wyglądała podobnie. Jednakże w następstwie kryzysu proces konwergencji zarobków nagle się zatrzymał lub też znacznie zwolnił. Europejskie strategie zarządzania kryzysem bezpośrednio ingerowały w mechanizmy określania wysokości wynagrodzeń tylko w niektórych krajach (na Łotwie, Węgrzech i w Rumunii), jednak rezultaty ograniczania wzrostu płac rozprzestrzeniły się na cały region. Niniejsze opracowanie ilustruje, że w konsekwencji kryzysu płace realne przestały rosnąć, a także dowodzi, że (za wyjątkiem Bułgarii) wynagrodzenia pozostają w tyle za wydajnością pracy.

Udział płac w PKB – istotny wskaźnik ukazujący rozkład wartości dodanej pomiędzy kapitał i pracę w całej gospodarce – wynosi w krajach Europy Środkowej i Wschodniej średnio o siedem punktów procentowych (p.p.) mniej niż w Europie Zachodniej. Skorygowana o płace wydajność w sektorze produkcyjnym ilustruje, ile wynosi wartość dodana przypadająca na jednostkowy koszt pracy. Pod tym względem wszystkie kraje Europy Środkowej i Wschodniej wypadają znacznie lepiej niż Niemcy, co pokazuje, że w tym kluczowym sektorze, który jest najbardziej narażony na konkurencję zagraniczną, istnieje znaczna rezerwa produktywności. Analiza czynników wzrostu płac pozwala określić dwa impulsy, które odegrały w tym zakresie istotną rolę – bezpośrednie inwestycje zagraniczne i migrację zarobkową za granicę. Zacieśnianie się rynków pracy i niedobór pracowników w całym regionie zwiększyły presję na podwyższanie wynagrodzeń, a firmy międzynarodowe o ugruntowanej pozycji w regionie nie mogły już swobodnie uniezależnić płac od produktywności. Sprawiedliwa dystrybucja wypracowanego dochodu – postulat w pełni uzasadniony, ale też konieczny – nie jest zatem jedynym argumentem przemawiającym za podwyżkami. Narzucony profil niskich płac stał się barierą dalszego rozwoju, gdyż zamyka region w podległej i zależnej roli w międzynarodowym podziale pracy.

Wprowadzenie

Europejska Konfederacja Związków Zawodowych (ang. European Trade Union Confederation – ETUC) zorganizowała w ostatnim czasie kampanię „Europa potrzebuje wzrostu płac”, której celem jest napędzenie rozwoju gospodarczego i walka z nierównościami (ETUC 2017). Niniejszy dokument roboczy przedstawia argumenty przemawiające za tym, że podwyżka płac jest możliwa oraz konieczna, szczególnie w Europie Środkowej i Wschodniej. Opracowanie skupia się na nowych państwach członkowskich z Europy Środkowej i Wschodniej (które dołączyły do UE w 2004 i 2007 roku), jednak w niektórych przypadkach odnosi się również do mniejszych grup tych krajów.

W następstwie kryzysu kwestie poziomu i dynamiki płac w gospodarkach o średnich dochodach w Europie Środkowej i Wschodniej na nowo zaistniały w debatach akademickich i politycznych, co wytłumaczyć można na kilka sposobów.

Dla zachowania jasności należy najpierw podkreślić, że konkurencyjność oparta na niskich zarobkach nigdy nie była dla omawianego regionu modelem rozwoju z wyboru. Kraje Europy Środkowej i Wschodniej ze względu na rozmaite czynniki historyczne są znacznie uboższe niż obszary Europy Zachodniej. W kilku państwach na początkowym etapie transformacji postkomunistycznej miał miejsce krótkotrwały spadek poziomu wynagrodzeń (na przykład w Czechosłowacji i w Polsce w latach 1989-1991), po którym następowały okresy ograniczania wzrostu płac (na Węgrzech w połowie lat dziewięćdziesiątych, w Słowenii i na Słowacji w okresie poprzedzającym przystąpienie do strefy euro), nigdy nie istniała jednak jasno określona ‘strategia niskich płac’. Wręcz przeciwnie – społeczeństwa żywiły podsycaną obietnicami elit politycznych nadzieję na zrównanie się poziomowi życia w ich krajach z tym w państwach Europy Zachodniej.

Od czasu wielkiego rozszerzenia UE z 2004 roku do początku kryzysu w 2009 roku przyjmowano za pewnik, że konwergencja gospodarcza i płacowa nowych, mniej zamożnych państw członkowskich i bogatego trzonu UE to tylko kwestia czasu. Nawet jeśli inwestorzy zagraniczni postrzegali stosunkowo niskie płace (i koszty pracy) w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jako przewagę konkurencyjną i wykorzystywali je do wymuszania na pracownikach z ich rodzimych krajów Europy Zachodniej ustępstw w zakresie poziomu wynagrodzeń, zarobki w Europie Środkowej i Wschodniej mimo wszystko rosły. Następowła dynamiczna konwergencja gospodarcza i – zwłaszcza – płacowa, a w połowie lat dwutysięcznych decydenci polityczni w krajach Europy Środkowej i Wschodniej zaczęli dostrzegać, że przyszłość nie musi ograniczać się tylko do

modelu gospodarczego opartego na niskich płacach. Wówczas wybuchł kryzys, który poskutkowało gwałtownym zahamowaniem trendu równania zarobków w górę. Unijne strategie radzenia sobie z kryzysem odegrały kluczową rolę w utrwalaniu modelu konkurencyjności opartym na niskich płacach w regionie Europy Środkowej i Wschodniej, co doprowadziło do powstania na kontynencie nowych podziałów.

Niniejszy dokument roboczy analizuje ewolucję płac w regionie Europy Środkowej i Wschodniej na przestrzeni minionych dwudziestu lat i dowodzi, że prowadzona w ostatnim czasie polityka utrwalająca model rozwoju oparty na niskich płacach jest nieuzasadniona i niestosowna. Rozdział pierwszy zawiera krótkie rozważania teoretyczne, a także stanowi przegląd zmian w wysokości wynagrodzeń w pierwszych latach transformacji do wybuchu kryzysu. W rozdziale drugim ukazano konsekwencje polityki zarządzania kryzysem i oszczędności dla poziomu płac, z uwzględnieniem ewolucji produktywności. Rozdział trzeci koncentruje się na głównych czynnikach konwergencji wynagrodzeń, w szczególności wpływie bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) i mobilności pracowników. W rozdziale czwartym posłużono się wskaźnikami gospodarczymi do zobrazowania, że argumenty ekonomistów i decydentów głównego nurtu, którzy forsują prowadzoną cały czas kampanię ograniczania płac, są wielce dyskusyjne i sprawiają, że region wpada w pułapkę niskich płac. Opracowanie kończy rozdział piąty, który przytacza argumenty przemawiające za tym, że podwyżka płac w regionie jest uzasadniona.

1. Rozważania teoretyczne

Zgodnie ze standardową teorią mikroekonomiczną istnieje wyraźny związek między produktywnością, zarobkami i popytem na pracę, gdzie zarobki odpowiadają krańcowej produktywności siły roboczej odpowiednio do działań firm podejmowanych w celu maksymalizacji zysków (Borjas, 2010). Teoria mikroekonomiczna wskazuje również, że popyt na pracę wzrósłby, gdyby zwiększyła się produktywność przypadająca na jednostkę nakładu pracy (przy określonych zarobkach), gdyż dalsze zwiększanie produkcji przyniosłoby firmom większe zyski. Ten mechanizm mikroekonomiczny jest często przywoływany jako uzasadnienie reguły określania wysokości wynagrodzeń. Pada mianowicie argument, że ograniczanie wzrostu wynagrodzeń – tak aby pozostały one niższe niż wskaźnik wzrostu produktywności – zwiększa poziom zatrudnienia. Maksymalizacja zysków dotyczy jednak wyłącznie przedsiębiorstw sektora prywatnego, a ponadto istnieje kilka ograniczeń i kontrowersji związanych ze stosowaniem tego schematu na szczeblu makroekonomicznym, co wykażemy poniżej. Nawet jeśli taka linia argumentacji wydaje się w krótkiej perspektywie logiczna, to uwzględniając związek między ograniczaniem wzrostu płac i przyrostem zatrudnienia przy jednoczesnej wyższej produktywności, efektywność takiej polityki w perspektywie średnio- i długoterminowej jest już znacznie mniej oczywista.

Niewątpliwie istnieje silna współzależność między wzrostem produktywności i wzrostem płac w gospodarce krajowej, jednak nie ma ona charakteru mechanicznego w znaczeniu sugerowanym przez standardową teorię ekonomiczną i stosowanym przez międzynarodowe instytucje finansowe i Komisję Europejską w prowadzonych przez nie działaniach. Niniejszy dokument roboczy dowodzi, że potrzebne jest mniej uproszczone spojrzenie. Główną kwestią, jaką należy tu poruszyć, jest pytanie o to, co jest pierwsze – produktywność czy zarobki. Z pewnością znaczenie mają przyrosty i spadki, jednak sam poziom (produktywności i zarobków) także jest istotny. Kolejna kwestia dotyczy pytania, na jakim szczeblu ekonomii należy analizować zarobki i produktywność – krajowym czy sektorowym (w odniesieniu do sektorów dóbr zbywalnych i niezbywalnych). Pod uwagę należy wziąć również specyfikę gospodarek, które przeszły transformację.

Alternatywnym podejściem do relacji między zarobkami i produktywnością jest koncepcja ‘płac proefektywnościowych’ (ang. *efficiency wages*) (Shapiro i Stiglitz, 1984). W większości modeli płac proefektywnościowych związek między płacą a produktywnością nie jest bezpośredni, nawet w perspektywie krótkoterminowej. Modele płac proefektywnościowych odrzucają założenie, że w warunkach

konkurencji doskonałej zarobki są dostosowane do krańcowej produktywności pracowników. Zamiast tego sugerują one, że wypłacanie pracownikom pensji wyższych niż rynkowe może być dla firm racjonalnym wyborem, np. w celu zwiększenia zaangażowania osób zatrudnionych w pracę. W tym znaczeniu modele płac proefektywnościowych implikują rodzaj 'odwróconego związku przyczynowego' – zarobków nie dostosowuje się do produktywności, lecz ustala je na określonym poziomie w celu osiągnięcia pożądanej produktywności (Shapiro i Stiglitz 1984: 434). W odniesieniu do nadrabiających zaległości gospodarek potransformacyjnych płace proefektywnościowe mogą pomóc stosującym je krajom wydostać się z pułapki niskich płac.

2. Najważniejsze trendy w ewolucji płac w Europie Środkowej i Wschodniej

2.1 Pierwsze lata transformacji

Transformacja ustrojowa w latach 1989–1990 i późniejsza integracja gospodarcza regionu Europy Środkowej i Wschodniej z gospodarką europejską i światową miała daleko idące konsekwencje dla poziomu płac. Należy pamiętać, że integracja de facto gospodarcza (wolny handel, swobodny przepływ kapitału) Europy Środkowej i Wschodniej miała miejsce zaraz po otwarciu się tego regionu na początku lat dziewięćdziesiątych. Akcesję krajów Europy Środkowej i Wschodniej do UE (ośmiu państw leżących w Europie Środkowo-Wschodniej w 2004 roku, Rumunii i Bułgarii w 2007 roku i Chorwacji w 2013 roku) postrzegać można jako krok polityczno-instytucjonalny, który uzupełnił ten proces poprzez wpisanie wymienionych krajów w ramy prawne UE. Wraz z akcesją na region Europy Środkowej i Wschodniej rozszerzona została swoboda świadczenia usług, z kolei swobodną mobilność pracowników przyznawano mu w ramach stopniowego procesu (dla krajów, które przystąpiły do UE w 2004 roku, termin obowiązywania ograniczeń w dostępie do rynków pracy upłynął w 2011 roku, dla państw wstępujących do Unii w 2007 roku – wraz z końcem 2013 roku, a dla Chorwacji upłynie w 2020 roku).

Podczas procesu transformacji z zamkniętej gospodarki planowej w otwartą gospodarkę rynkową zarobki nie ewoluowały liniowo, lecz raczej burzliwie. Przykładowo w Czechosłowacji w początkowej fazie transformacji poziom płac radykalnie się zmienił, spadając między 1989 a 1991 rokiem w ujęciu realnym o 30%, by następnie dynamicznie rosnąć na przestrzeni następných dziesięciu lat. Do 1996 roku płace realne w Czechach osiągnęły poziom z 1989 roku. Dla odmiany na Węgrzech – mimo że w pierwszych latach transformacji nie nastąpił drastyczny i nagły spadek wynagrodzeń – poziom zarobków z 1989 roku w ujęciu realnym udało się osiągnąć dopiero w 2001 roku.

Niezwykle istotny jest sposób pomiaru i porównywania zarobków w dynamicznie zmieniających się warunkach. W kontekście krajowym ewolucja płac realnych mierzona w walucie krajowej ma decydujące znaczenie dla siły nabywczej, czyli tego, ile pracownicy są w stanie kupić za zarobione pieniądze. W przypadku zestawień międzynarodowych poziomy płac w różnych krajach porównuje się w walucie stanowiącej wspólny mianownik (w Europie głównie w euro). Można przy tym stosować rynkowe kursy wymiany (i tak dzieje się najczęściej), a także kursy wymiany, które biorą pod uwagę różnice cenowe między krajami (paritet siły nabywczej). Jeżeli celem jest zobrazowanie różnic w standardzie życia w poszczególnych krajach, najlepiej porównywać zarobki w ujęciu paritetu siły nabywczej. Z kolei dla porównań międzynarodowej konkurencyjności państw istotny jest rynkowy kurs wymiany. Płace

w krajach Europy Środkowej i Wschodniej wyrażone w euro odgrywają ważną rolę dla inwestorów zagranicznych, gdyż decydują o kosztach pracy lub, ściślej mówiąc, przewadze kosztowej, z jakiej inwestorzy ci mogą odnieść korzyść. Jak ilustruje Tabela 1 – relatywny wzrost płac był najbardziej dynamiczny przy zastosowaniu rynkowego kursu wymiany. Zestawienia międzynarodowe wydobywają na jaw ważną cechę krajów Europy Środkowej i Wschodniej – to, że nie wpisują się one łatwo w tradycyjne modele wyodrębniające kraje o wysokich i niskich dochodach. Podział na wysokie zarobki, wysokie kwalifikacje i wysoką produktywność tych pierwszych oraz niskie zarobki, niskie kwalifikacje i niską produktywność tych drugich okazuje się zbyt uproszczony. Poziom kwalifikacji pracowników w krajach Europy Środkowej i Wschodniej jest porównywalny z poziomem kwalifikacji pracowników w Europie Zachodniej, choć można dopatrzeć się różnic strukturalnych, wynikających z braku gospodarki rynkowej i wiedzy w zakresie zarządzania.

Tempo, w jakim zarobki w krajach Europy Środkowej i Wschodniej nadrabiały straty do państw Europy Zachodniej, jest szczególnie imponujące, gdy wyrazić je w euro (a nie w walutach krajowych). Poza realnym wzrostem płac występował również efekt zwyżkującego kursu wymiany (mimo pewnej dewaluacji walut krajowych podczas kryzysu w całym okresie między 1993 a 2015 rokiem dominował wzrost wartości walut środkowoeuropejskich). Tabela 1 stanowi ilustrację zrównywania się wynagrodzeń trzech krajów Europy Środkowej i Wschodniej – Czech, Węgier i Polski – z płacami w Niemczech. Główna tendencja jest wspólna dla całego regionu. W Czechach poziom płac (w euro) wzrósł z 8,3% wynagrodzenia w Niemczech w 1993 roku do 35,1% w 2010 roku (poziom szczytowy), a następnie obniżył się do 30,9% w 2015 roku. Na Węgrzech tempo nadrabiania poziomu zarobków było nieco wolniejsze, nie mniej również imponujące – wynagrodzenia wzrosły z 10,5% średniej płacy w Niemczech w 1993 roku do 31,9% w 2008 roku (29,7% w 2010 roku), by następnie spaść do 25,1% w 2015 roku. W Polsce poziom wynagrodzeń wzrósł z 13,7% poziomu płac w Niemczech w 1995 roku do 33% w 2008 roku (31,1% w 2010 roku), a następnie spadł do 29,3% w 2015 roku. Tendencje te ukazują, że drastyczne zmiany są możliwe i niekoniecznie skutkują utratą międzynarodowej konkurencyjności. Podczas gdy w Czechach w latach 1993-2010 zarobki wyrażone

Tabela 1 Tempo nadrabiania poziomu zarobków Węgier, Czech i Polski w stosunku do Niemiec (średnie roczne zarobki brutto w euro w ujęciu nominalnym* i jako % poziomu płac w Niemczech), 1993–2015

	1993	1995	2000	2008	2010	2015
Węgry						
Przeciętna płaca brutto w EUR	3,233	4,064	4,825	10,226	9,744	9,432
Jako % płacy w Niemczech	13.1%	15.5%	17.2%	31.9%	29.7%	25.1%
Czechy						
Przeciętna płaca brutto w EUR	2,054	2,942	4,747	11,197	11,503	11,624
Jako % płacy w Niemczech	8.3%	11.2%	16.9%	34.9%	35.1%	30.9%
Polska						
Przeciętna płaca brutto w EUR	n.d.	3,591	6,619	10,569	10,176	11,045
Jako % płacy w Niemczech		13.7%	23.6%	33.0%	31.1%	29.3%
Niemcy						
Przeciętna płaca brutto w EUR	24,567	26,069	27,990	31,997	32,754	37,613
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

* Średnie roczne zarobki w walucie krajowej przeliczone na EUR po średnim rocznym kursie wymiany banków narodowych.

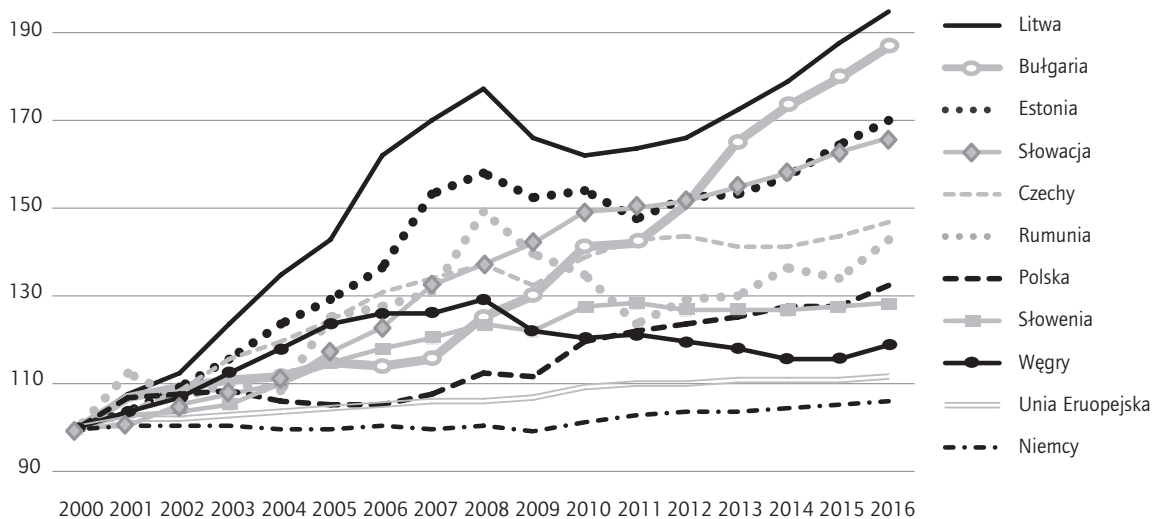
Źródło: OECD, 2016, Narodowy Bank Czeski, Węgierski i Polski

w euro wzrosły ponad czterokrotnie w ujęciu nominalnym w stosunku do Niemiec, ten sam okres charakteryzował najbardziej intensywny napływ bezpośrednich inwestycji zagranicznych (BIZ) do gospodarki krajowej, a także wzrost wyników w eksporcie. Podobne trendy można było zaobserwować w wielu krajach Europy Środkowej i Wschodniej.

2.2 Rozwój płac po 2000 roku

Drugie dziesięciolecie (2000–2010) przyniosło wyraźną konwergencję płac między Europą Środkową i Wschodnią a krajami Europy Zachodniej. Wykres 1 przedstawia zmiany w płacach realnych (w walucie krajowej) we wszystkich krajach Europy Środkowej i Wschodniej w porównaniu do Niemiec w okresie 2000–2016. Niemcy służą za punkt odniesienia ze względu na to, że są głównym partnerem inwestycyjnym i handlowym regionu. Podczas gdy w kraju za Odrą płace realne na przestrzeni całej dekady w zasadzie się nie zmieniały (w 2010 roku były o 0,9% wyższe niż w 2000 roku), w państwach Europy Środkowej i Wschodniej można było zaobserwować tendencje zwyżkowe – wynagrodzenia wzrosły o 19% w Polsce i o 62% na Litwie. Płace realne dynamicznie pięły się w górę aż do wybuchu kryzysu. Wprawdzie pod koniec dekady nastąpił pewien spadek, lecz trend wzrostowy został wkrótce – w różnym stopniu – przywrócony. W Estonii, Bułgarii i na Litwie tempo zrównywania się płac osiągnęło niemal wynik sprzed kryzysu (w 2016 roku poziom płac realnych wynosił o 70, 87 i 95% więcej niż w 2000 roku). Na pozostałym obszarze Europy Środkowej i Wschodniej począwszy od lat 2008/2009 proces nadrabiania zaległości zaczął znacznie wytracać impet. W Czechach, Polsce i na Słowacji wzrost płac realnych do 2016 roku był raczej umiarkowany. Na Słowenii po kryzysie płace realne utrzymywały się na stałym poziomie, a w Rumunii i na Węgrzech spadły, gdy porównać rok 2016 do 2008 (o odpowiednio 4 i 8%). Tendencje te podają w wątpliwość konwergencję, szczególnie tę w zakresie płac między bogatszymi i biedniejszymi krajami, która postrzegana była dotąd jako jeden z najważniejszych atutów europejskiego projektu integracji.

Wykres 1 Zmiany poziomu płac realnych w walucie krajowej, 2000–2016



Źródło: Ameco, 2017

3. Główne impulsy wzrostu płac w Europie Środkowej i Wschodniej

Kraje Europy Środkowej i Wschodniej (poza Słowenią) mają najniższy stopień uzwiązkowienia i objęcia układami zbiorowymi pracy w całej UE, który w dodatku z każdym rokiem jeszcze bardziej spada (Visser 2014). Niewielki wpływ negocjacji zbiorowych na ustalanie płac w Europie Środkowej i Wschodniej widoczny jest również w utrzymującym się dodatnim dryfie płacowym między zarobkami wynikającymi z układów zbiorowych a płacą rzeczywistą, który to trend charakteryzował kraje regionu przed kryzysem (Delahaie et al. 2015). Na początku lat 2000, do chwili wybuchu kryzysu, rzeczywisty wzrost wynagrodzeń w krajach Europy Środkowej i Wschodniej przewyższał wzrost wynikający z układów zbiorowych (Borbély i Neumann 2015). Jest to zjawisko dokładnie odwrotne do tego, które można zaobserwować w Europie Zachodniej, zwłaszcza w Niemczech, gdzie płace były regularnie niższe, niż wskazywałyby na to wynik negocjacji (ujemny dryf płacowy wynikający z klauzul opt-out i niskiego stopnia objęcia układami zbiorowymi). W Europie Środkowej i Wschodniej przez większość czasu przed nastaniem kryzysu wzrost płac regularnie przekraczał natomiast zarobki określone w ramach układów zbiorowych. Sugeruje to, że kluczową rolę odegrać musiały czynniki inne niż negocjacje zbiorowe. Dynamiczny wzrost w okresie przed rozszerzeniem i po rozszerzeniu oraz do czasu wybuchu kryzysu z pewnością stworzył korzystne warunki dla wzrostu płac w regionie. Szczególnie ważne – w kontekście swych skutków pośrednich i bezpośrednich – wydają się jednak dwa główne impulsy – bezpośrednie inwestycje zagraniczne i migracja zarobkowa do Europy Zachodniej.

Bezpośrednie inwestycje zagraniczne (BIZ) były ważnym motorem wzrostu płac, jednak nie w sposób automatyczny. Podstawowym skutkiem BIZ jest wzrost produktywności, który następnie powinien zostać odzwierciedlony w zarobkach przekraczających średnią dla sektora lub regionu. Kwota BIZ stanowi istotną część PKB poszczególnych krajów Europy Środkowej i Wschodniej – zwykle między 60 a 80% (Hunya 2015). Zagraniczne spółki inwestycyjne odpowiadają za znaczną część eksportu w regionie. Z reguły szczytą się one wyższą produktywnością i oferują zarobki wyższe niż średnia dla kraju czy sektora. Kwestią negocjacji jest to, w jakim stopniu wzrost produktywności przełoży się na wyższe zarobki, i wiele wskazuje, że aura zaczyna coraz bardziej sprzyjać w tym zakresie pracownikom. BIZ są ściśle uzależnione od wykwalifikowanych pracowników, a ich niedobór stał się w ostatnich latach plagą całego regionu. Klaster przedsiębiorstw przemysłu motoryzacyjnego, obejmujący południową Polskę, Czechy, Słowację, północne Węgry i zachodnią Rumunię, musi mierzyć się z coraz większymi problemami z pozyskaniem wykwalifikowanych pracowników i inżynierów. Na Węgrzech powiększający się niedobór siły roboczej zgłaszało

wiele firm sektora motoryzacyjnego, w tym Bosch, Audi i Mercedes (Gergely 2016), które zaczęły przechwytywać pracowników z fabryk w sąsiednich krajach. W poprzednich latach braki personalne dotyczyły tylko inżynierów i pracowników wykwalifikowanych, jednak ostatnio w coraz większym stopniu obejmują również pracowników fizycznych (Előd 2016). Na początku 2016 roku organizacja związkowa ogłosiła pierwszy strajk w dwudziestotrzyletniej historii fabryki Audi w Győr, którego celem było wywalczenie ogólnych podwyżek płac o znacznej wysokości i poprawy warunków pracy (Reuters 2016). Współpraca między związkami zawodowymi w centrali Audi w Niemczech i w filiach spółki zyskała nowy wymiar, gdy IG Metall otworzyło biura partnerstwa ponadnarodowego (w Győr w 2014 roku i w fabryce Mercedesa w Kecskemet w 2016 roku) w celu wsparcia organizacji węgierskich w walce o wyższe zarobki i lepsze warunki pracy (IG Metall 2017).

Drugim czynnikiem, który wpłynął na wzrost płac w Europie Środkowej i Wschodniej, była emigracja. Badanie (Holland et al. 2011) wykazało, że między 2004 a 2009 rokiem emigracja doprowadziła do wzrostu zarobków o 0,44% w Czechach, 0,68% na Węgrzech i 2,73% w Polsce.

Wyższy poziom płac na Zachodzie to jeden z najsilniejszych magnesów przyciągających pracowników z regionu Europy Środkowej i Wschodniej. Migracja na dużą skalę z niektórych krajów (zwłaszcza z Polski, Rumunii i krajów bałtyckich) doprowadziła do powstania niedoborów w pewnych sektorach rynku pracy. Szczególnie ciężko było o nauczycieli, lekarzy, pielęgniarki i kierowców autobusów. Jedną z konsekwencji był dalszy wzrost zarobków w tych branżach, wynikający również z zainicjowanych przez rząd podwyżek dla sektora publicznego. Rządy od czasu do czasu decydowały się na jednostronne podwyżki płac w sektorze publicznym, co stanowiło próbę zrównoważenia efektów napięć na rynku pracy, jakie powstały w przypadku niektórych zawodów, głównie w wyniku dwóch przytoczonych wyżej czynników – BIZ i emigracji zarobkowej.

Przykładowo w 2002 roku sprawująca wówczas na Węgrzech władzę administracja socjalistyczna zapowiedziała podwyżki dla nauczycieli i pielęgniarek w sektorze publicznym na poziomie 50% – była to obietnica wyborcza, która miała zrekompensować pracownikom sektora publicznego wolny przyrost płac w przeszłości, ale także próba złagodzenia rosnących napięć na rynku pracy. Podobna podwyżka miała miejsce w 2012 roku, gdy częściowo wycofano się z polityki oszczędności zainicjowanej w poprzednim roku. Deklarowanym celem było wówczas spowolnienie tempa emigracji węgierskich pracowników służby zdrowia, którzy musieli zobowiązać się, że przez pięć lat nie wyjadą do pracy za granicą.

W Polsce w 2006 roku uchwalono ustawę dotyczącą wysokości zarobków lekarzy. Lekarzom pracującym w szpitalach przyznano podwyżki na poziomie 40%, co miało na celu rozwiązanie problemu braków kadrowych wynikających z emigracji (Holt 2010).

Lekarze szpitalni w Czechach – po długiej i zgorzalej bitwie, w której prawie ćwierć z 16.000 lekarzy w kraju zagroziło, że zrezygnuje z pracy i wyjedzie za

granice, jeżeli nie otrzyma podwyżek, przystali na porozumienie płacowe. Zostało ono zatwierdzone przez rząd w lutym 2011 roku, po czym lekarze wycofali złożone rezygnacje, które miały wejść w życie od 1 marca. Zgodnie z porozumieniem wynagrodzenie lekarzy wzrosło o mniej więcej jedną trzecią (Stafford 2011). W międzyczasie w krajach bałtyckich kilkukrotnie doszło do dwucyfrowych podwyżek, które objęły głównie lekarzy, pielęgniarki i nauczycieli. Związki zawodowe w tamtym okresie miały większe możliwości negocjowania poziomu płac. Jednocześnie podniesiono zarobki niektórym zawodom sektora publicznego, co miało zachęcić emigrantów do powrotu.

O pozytywnym wpływie emigracji w niektórych grupach zawodowych świadczą nie tylko doniesienia o charakterze anegdotycznym, ale również szereg badań. Dustmann et al. (2015) stwierdził pozytywny wpływ emigracji na płace w Polsce, dowodząc, że między 1997 a 2007 rokiem największe podwyżki zanotowano w grupach zawodowych, które były nadreprezentowane wśród emigrantów. W dokumencie roboczym IZA (Zaiceva 2014) stwierdzono natomiast, że emigracja podwyższa zarobki pozostających, szczególnie wśród grup społeczno-ekonomicznych, których przedstawiciele zostają w kraju stosunkowo niewiele.

Według dokumentu roboczego MFW (Atoyan et al. 2016) kraje, które zanotowały znaczący odpływ pracowników wykwalifikowanych (na przykład kraje bałtyckie, Rumunia i Bułgaria), doświadczyły również większej presji na zwiększanie płac w kraju. Autorzy szacują, że w okresie 1995-2012 wkład emigracji pracowników wykwalifikowanych w nominalny wzrost płac wyniósł nawet 10 p.p. Badanie wykazało, że przyczyniły się do tego głównie niewielka możliwość zastąpienia wysoko wykwalifikowanych emigrantów pracownikami z krajów, z których pochodzą, a także wyższa płaca progowa związana z napływem przekazów pieniężnych od emigrantów. Ponadto coraz większe możliwości pracy za granicą mogły – w krótkiej perspektywie – zwiększyć siłę przetargową pracowników na rynku pracy.

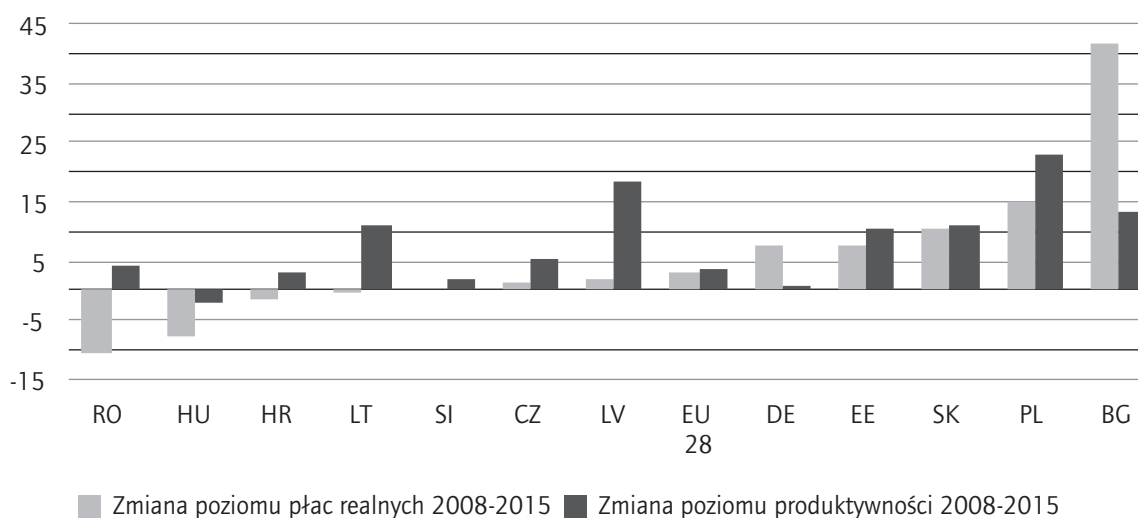
Można również oczekiwać, że w związku z zacieśnieniem na rynku pracy (w 2016 roku bezrobocie w Czechach i na Węgrzech wynosiło poniżej 5%) oraz utrzymującymi się brakami pracowników wykwalifikowanych zagraniczne spółki inwestycyjne tworzące w regionie klastry i rozległe sieci dostawców nie będą tak niechętnie podwyżkom płac i że zagrożenie, że przeniosą się dalej na wschód lub wrócą do swoich krajów, będzie niewielkie.

4. Ewolucja płac po wybuchu kryzysu

Trwający kryzys gospodarczy podważył jeden z kluczowych filarów ideałów europejskich – zrównywanie się dochodów krajów biedniejszych z dochodami ich bogatszych odpowiedników. Kraje regionu charakteryzują niezadowalające wyniki w zakresie PKB i inwestycji, a konwergencja ich poziomu PKB na mieszkańca do tego w krajach „piętnastki” straciła impet. Za wyjątkiem Słowacji i Polski poziom PKB w 2015 roku tylko nieznacznie przekraczał poziom sprzed kryzysu.

Jak ilustruje Wykres 2, jeżeli chodzi o wzrost płac realnych, ze względu na ograniczanie wynagrodzeń wszędzie poza Bułgarią zarobki pozostają w tyle za produktywnością. Większość osiągnięć sprzed kryzysu w zakresie nadrabiania strat w płacach krajów Europy Środkowej i Wschodniej można podać w wątpliwość. Po wybuchu kryzysu cechą charakterystyczną państw regionu stały się cięcia wynagrodzeń i polityka ograniczania wzrostu płac. Dotyczy to nie tylko krajów ciężko dotkniętych przez kryzys lub uzależnionych od programów pomocowych. Co więcej, wszystko to dzieje się w chwili, gdy (w perspektywie długookresowej) model konkurencyjności oparty na niskich zarobkach w regionie Europy Środkowej i Wschodniej osiąga swą górną granicę.

Wykres 2 Płace realne i produktywność w krajach Europy Środkowej i Wschodniej i w Niemczech (2008-2015)



Źródło: AMECO

Konwergencja płac sprzed kryzysu znalazła się pod presją, co stanowi nie tyle konsekwencję samego kryzysu z 2009 roku, co raczej prowadzonej w jego następstwie w Unii Europejskiej polityki oszczędności i mechanizmu nadzoru makroekonomicznego w ramach europejskiego semestru, który to nałożył obostrzenia na wysokość płac. Unijna strategia zarządzania kryzysowego uznała dynamiczny wzrost płac za jeden z głównych problemów do rozwiązania. Pomimo że jest to uproszczenie, gdyż brak konkurencyjności wynikał raczej ze struktury gospodarczej (brak potencjału eksportowego w przypadku Grecji i Portugalii i bańki spekulacyjne na rynku mieszkaniowym w Hiszpanii, krajach bałtyckich i Bułgarii) niż ze wzrostu płac, argument ten pozostał główną narracją. Jak ukazuje Wykres 1, w nowych państwach członkowskich Europy Środkowej i Wschodniej wzrost płac był znacznie wyższy niż w Niemczech, co zgodnie z uniwersalnym podejściem unijnej polityki zarządzania kryzysowego nakazało uznać, że kraje Europy Środkowej i Wschodniej ze względu na stale rosnące jednostkowe koszty pracy borykają się z problemem konkurencyjności, i wskazało na potrzebę obniżki wynagrodzeń.

W rzeczywistości jednak większość krajów regionu nie ma wcale poważnych problemów z konkurencyjnością (kosztową). Realny efektywny kurs wymiany (ang. real effective exchange rate – REER) – który dla Komisji Europejskiej jest głównym wskaźnikiem konkurencyjności – pokazuje sumaryczny rezultat kursu walutowego, inflacji, płac nominalnych i zmian w produktywności. Wzrost REER interpretuje się jako spadek konkurencyjności (kosztowej). Między 2000 a 2010 rokiem na Słowacji i w Czechach wskaźnik ten wzrósł o, odpowiednio, 41,5% i 54,2%, a na Węgrzech – o 13%. Zgodnie z najpowszechniejszą interpretacją powinno to świadczyć o tym, że pozycja konkurencyjna tych krajów na arenie międzynarodowej została zrujnowana, podczas gdy tak naprawdę zanotowały one dodatni bilans handlowy i wzrost udziałów w rynku, dowodząc czegoś wręcz przeciwnego.

Zgodnie ze wspomnianymi wyżej zaleceniami politycznymi (które krajowi decydenci odebrali jako twarde ograniczenia) podwyżki płac z minionych lat uznano za niedopuszczalne i stwierdzono, że Europa Środkowa i Wschodnia, podobnie jak południowe peryferia strefy euro, utraciła swą konkurencyjność. Odpowiedzią miała być zatem korekta płac w dół. W przypadku państw, które otrzymały pomoc finansową w ramach środków ratunkowych z MFW i UE (spośród krajów Europy Środkowej i Wschodniej były to Łotwa, Węgry i Rumunia) cięcia płac stanowiły jeden z warunków pozyskania wsparcia w ramach Awaryjnego Instrumentu Kredytowego (ang. Standby Credit Facility). Na Łotwie, Węgrzech i w Rumunii dokonano bezpośredniej ingerencji w poziom płac poprzez cięcia i zamrożenie wynagrodzeń w sektorze publicznym i płac minimalnych, po czym przeprowadzono reformy strukturalne systemu instytucjonalnego odpowiedzialnego za kształtowanie wynagrodzeń, których celem było zwiększenie elastyczności korekty płac w dół. Kraje objęte tymi programami musiały zmierzyć się z restrykcyjnymi ograniczeniami, jednak pozostałe państwa (na przykład Czechy, Słowacja i Polska) – mimo braku wyraźnych nacisków czy zaleceń – także podążyły za trendem ograniczania wzrostu płac (Meszmann 2015). Ten kierunek polityki jest również widoczny na Wykresie 1, który ilustruje, że w niektórych krajach płace realne zaczęły rosnąć dopiero po 2013 roku (w krajach

bałtyckich i Bułgarii), podczas gdy na Węgrzech, w Rumunii i Słowenii pozostały niezmiennione. Polska w dalszym ciągu odnotowywała bardzo nieznaczny wzrost płac, przy czym w okresie siedmiu lat między 2008 a 2015 rokiem na wzrost wynagrodzeń przekładało się nieco powyżej połowy wzrostu produktywności (Wykres 2).

Unijne praktyki zarządzania kryzysowego wraz z ich podstawowymi filarami cięcia wydatków i dewaluacji walut krajowych były szczególnie szkodliwe dla gospodarek Europy Środkowej i Wschodniej o średnich dochodach. Oprócz Węgier i Chorwacji kraje regionu charakteryzował niski poziom długu publicznego i brak problemów z konkurencyjnością kosztową.

Rosnące nominalne jednostkowe koszty pracy (ang. unit labour cost – ULC) rozumiane są generalnie jako spadek konkurencyjności i od razu automatycznie wywołują alarm, mimo iż najpierw należałoby rozważyć ich okoliczności. Wątpliwość budzi fakt, że kontroli poddawane są wyłącznie zmiany w ULC, niezależnie od poziomu tego wskaźnika. Takie podejście sugeruje, że podczas obserwacji względne jednostkowe koszty pracy krajów regionu były na odpowiednim poziomie, a wszelkie zmiany tego stanu stanowią zakłócenie. Tendencja wzrostowa postrzegana jest zatem jako nieprawidłowość. Pogląd ten jest szczególnie szkodliwy dla gospodarek potransformacyjnych o niskich poziomach płac i konkurencyjnych sektorach produkcyjnych.

Niezależnie od wzrostu ULC i różnic między krajami w regionie Europy Środkowej i Wschodniej przed wybuchem kryzysu nie miał miejsca znaczący spadek konkurencyjności, o czym świadczą wskaźniki takie jak bilans handlowy, wyniki eksportowe i zmiany w udziale rynkowym (Bank Światowy 2015). Poziom płac wciąż stanowi zaledwie ułamek tego z krajów „piętnastki”, ale poziom produktywności w eksportujących gałęziach produkcyjnych jest wyższy. Skorygowana o płace wydajność w sektorze produkcji jest w krajach Europy Środkowej i Wschodniej znacznie wyższa niż w krajach unijnej „piętnastki” czy w Niemczech (jak pokaże Tabela 2). Ta „rezerwa produktywności” daje możliwość równania płac w górę, jednakże cięcia budżetowe i presja na obniżanie wynagrodzeń pozostały typowymi narzędziami polityki w większości krajów Europy Środkowej i Wschodniej w latach następujących po kryzysie.

5. Dlaczego model gospodarczy krajów Europy Środkowej i Wschodniej bazujący na niskich zarobkach osiągnął już granice swoich możliwości?

Choć w Europie Środkowej i Wschodniej nie istnieje jasno określona strategia oparta na niskich płacach, regionowi narzucono w międzynarodowym podziale pracy konkretną rolę cechującą się niższymi zarobkami (i kosztami pracy). Zwiększaniu wynagrodzeń opierali się zagraniczni inwestorzy – wzrost płac, nawet jeśli był dynamiczny, utrzymywał się poniżej wskaźnika wzrostu produktywności. W następstwie kryzysu w ramach europejskiej polityki zarządzania kryzysem wdrożono strategię ograniczania wzrostu płac, co było zarówno szkodliwe, jak i dysfunkcyjne. Obecnie ten narzucony profil niskich płac stał się barierą rozwoju, gdyż hamuje perspektywy wzrostu poprzez ograniczanie popytu wewnętrznego. Co jeszcze ważniejsze, takie działanie zamyka region w podległej i zależnej roli w międzynarodowym podziale pracy, opartej na działalności montażowej i dostawczej o niskiej wartości dodanej i bez perspektyw dalszego rozwoju.

Pomimo dekady dynamicznego równania się płac zarobki w Europie Środkowej i Wschodniej pozostają stosunkowo niskie. Nawet jeśli przyjmujemy dominującą interpretację płac i produktywności na szczeblu krajowym, płace w krajach regionu wydają się niższe, niż sugerowałby poziom produktywności. Rozdział ten zawiera dalsze dowody na poparcie tego argumentu – wskaźniki udziału płac w PKB i skorygowaną o płace wydajność w sektorze produkcji – a także kilka komentarzy dotyczących konkurencyjności. Na zakończenie rozdziału stawiamy tezę, że nacisk na obniżanie zarobków w regionie Europy Środkowej i Wschodniej jest nieuzasadniony. Podwyżki są możliwe!

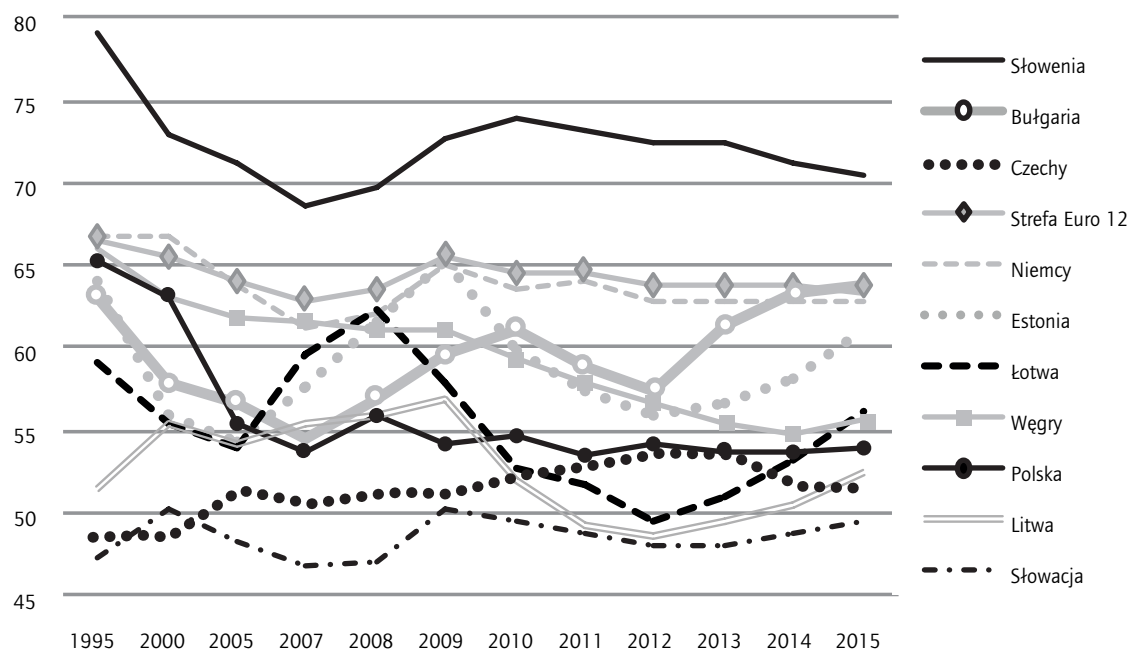
5.1 Udział płac w PKB

Udział płac w PKB stanowi istotny wyznacznik tego, jak bogactwo wypracowane przez gospodarkę (pod względem PKB) rozkłada się pomiędzy pracę i kapitał. W większości krajów Europy Zachodniej (12 krajach strefy euro) przez ostatnie dwadzieścia lat udział płac w PKB spadał. Trajektorie tego wskaźnika w krajach Europy Środkowej i Wschodniej są bardziej skomplikowane, jednak w państwach Europy Zachodniej udział płac w PKB – mimo dłuższej tendencji spadkowej – jest wyraźnie wyższy (Janssen 2015). Zgodnie z danymi zawartymi na Wykresie 3 średni udział płac w PKB w krajach Europy Środkowej i Wschodniej w 2015 roku

wynosił o 7 p.p. mniej niż w 12 krajach strefy euro w Europie Zachodniej. Wskazuje to na fakt, że poziom płac w tych krajach jest nawet niższy, niż pozwalałyby na to potencjał rozwoju gospodarczego. To jeden z powodów, dla których państwa regionu zasadniczo nie borykają się z problemem konkurencyjności kosztowej pomimo pokaźnych podwyżek płac w przeszłości.

Wykres 3 przedstawia ewolucję udziału płac w PKB w perspektywie długookresowej z podziałem na poszczególne kraje Europy Środkowej i Wschodniej. Nie ulega wątpliwości, że ogólnie udział wynagrodzeń w PKB w regionie jest niższy niż w krajach Europy Zachodniej. Jednocześnie dostrzec można również istotne różnice między poszczególnymi krajami, które pozwalają na wyciągnięcie pewnych wniosków. Słowenia odstaje ze względu na wysoki udział zarobków w PKB, nawet w porównaniu do średniej z (12) krajów strefy euro. W Polsce nastąpił największy spadek udziału płac w PKB – z 65,8% w 1995 roku do 53,9% w 2015 roku. Na drugim miejscu znajdują się pod tym względem Węgry (spadek z 65,9% do 55,7%). W Estonii i na Łotwie spadek był bardziej umiarkowany, ale również istotny. Na Litwie, w Czechach i na Słowacji na przestrzeni ostatnich 20 lat nie odnotowano znaczących zmian, jednak to te kraje w 2015 roku zanotowały najniższy udział płac w PKB – 52%, 51% i 49%. Warto również zauważyć, że podczas gdy w Polsce i na Węgrzech udział płac spadł o 12 p.p. i 10 p.p., nie ma dowodów, które wskazywałyby, że przyniosło im to jakiegokolwiek ‘korzyści’ (ani pod względem BIZ, ani też wyników eksportowych).

Wykres 3 Ewolucja udziału płac w PKB (%) w krajach Europy Środkowej i Wschodniej (1995–2015)



Źródło: AMECO

5.2 Wydajność skorygowana o płace

Tabela 2 przedstawia alternatywny wskaźnik skorygowanej o płace wydajności w państwach członkowskich UE, porównując stosunek widocznej wydajności pracy (ang. apparent labour productivity) do średnich kosztów osobowych w produkcji. Co do zasady skorygowaną o płace wydajność można rozumieć jako 'odwrotny udział wynagrodzeń' dla sektora produkcji, co w bardzo obrazowy sposób ilustruje, jaka wartość dodana przypada na jednostkową miarę kosztów pracy w sektorze najbardziej narażonym na konkurencję międzynarodową.

Spośród badanych krajów Niemcy notują najniższą wartość skorygowanej o płace wydajności. Wynika z tego, że niemiecka produkcja wytworzyła 67.900 EUR wartości dodanej przy kosztach pracy na poziomie 51.500 EUR na jednego pracownika, co oznacza, że na 100 EUR kosztów pracy przypada 132 EUR wartości dodanej. Na Węgrzech koszty pracy w wysokości 100 EUR przekładają się na wartość dodaną na poziomie 211 EUR. Wszystkie kraje Europy Środkowej i Wschodniej, a w szczególności Polska, Łotwa i Rumunia, odnotowały znacznie wyższy poziom skorygowanej o płace wydajności w sektorze produkcji niż Niemcy. Produkcja to tylko jedna z części całości gospodarki (jej udział w PKB krajów Europy Środkowej i Wschodniej wynosi między 22% a 25%), a tym samym związek między zarobkami i produktywnością na poziomie makroekonomicznym będzie inny. Produkcja to jednakże sektor najbardziej narażony na konkurencję zagraniczną, w którym zarobki są znacznie niższe, niż uzasadniałby to poziom wydajności. Przykład produkcji pokazuje, że w gospodarkach regionu istnieje 'rezerwa produktywności', co stwarza możliwość podwyżek płac.

Tabela 2 Skorygowana o płace wydajność w sektorze produkcji, 2013

	Widoczna wydajność pracy	Średnie koszty osobowe	Skorygowana o płace wydajność pracy
	(w tys. EUR na osobę)		(%)
EU28	55,0	38,3	143,0
Niemcy	67,9	51,5	132,0
Czechy	25,9	15,9	163,3
Estonia	23,7	14,6	162,0
Węgry	28,0	13,2	211,7
Łotwa	15,6	8,5	184,3
Litwa	14,5	9,2	158,4
Polska	23,2	12,0	193,0
Rumunia	12,0	6,7	179,7
Słowacja	22,8	15,4	147,5
Słowenia	33,3	22,7	146,8

Widoczna wydajność pracy definiowana jest jako wartość dodana we współczynniku kosztów podzielona przez liczbę zatrudnionych.

Źródło: Eurostat, 2017 (kod danych online: sbs_na_ind_r2)

5.3 Konkurencyjność

Sposób rozumienia konkurencyjności przez Komisję Europejską wynika jasno z ostatnich zaleceń dla poszczególnych krajów (ang. country specific recommendations – CSR) przygotowanych dla Węgier (Komisja Europejska 2016). Raport stwierdza, że „dzięki odwróceniu tendencji realnego wzrostu wartości waluty konkurencyjność cenowa i kosztowa Węgier od nastania kryzysu znacznie się poprawiły”. Między 2008 a 2015 rokiem ceny konsumpcyjne i oparte na jednostkowych kosztach pracy efektywny realny kurs walutowy (REER) na Węgrzech spadły o, odpowiednio, około 12% i 19%. Wynikało to głównie z nominalnej deprecjacji waluty krajowej, ale także z mniejszych jednostkowych kosztów pracy.

Podczas gdy nie ulega wątpliwości, że jednostkowe koszty pracy i REER na Węgrzech przez ostatnie kilka lat się obniżały, tendencją średnio- i długookresową jest aprecjacja, tak samo jak w przypadku wszystkich innych krajów Europy Środkowej i Wschodniej. Tę ujemną korektę postrzegać należy jako próbę utrwalenia modelu konkurencyjności opartego na niskich zarobkach. W dalszym komentarzu Komisja przeczy sama sobie: „Wydaje się jednak, że na Węgrzech konkurencyjność pozakosztowa się nie poprawiła. Deflatory eksportowe wyrażone w euro praktycznie nie zmieniły się od początku ubiegłej dekady”. Nie powinno to dziwić, gdyż cięcia wynagrodzeń nie zwiększają konkurencyjności pozakosztowej. Raport w istocie pokazuje, że wyrażone w euro ceny eksportowe dla Węgier były w 2015 roku o 5% niższe niż w 2000 roku. Jednocześnie za dobre przykłady podawane są w dokumencie Czechy i Słowacja, gdzie ceny eksportowe w 2015 roku były o 50% i 57% wyższe niż w 2000 roku. Jakie były zatem cel i rezultat dostosowywania płac i deprecjacji REER, skoro inne kraje regionu (Czechy i Słowacja) i bez tego odnotowywały zwiększenie udziału w rynku i wzrost cen eksportowych? Krótko mówiąc, wydaje się, że nie istnieje wiarygodny związek między poziomem płac i konkurencyjnością.

Komisja stwierdza następnie, że „zjawisko to może się wiązać z niezdolnością Węgier do poprawy – choć ze stosunkowo wysokiego poziomu wyjściowego – jakości swoich produktów”. Odgrywające tradycyjnie ważną rolę w węgierskim sektorze eksportowym zaawansowane technologicznie produkty przez ostatnie dziesięć lat traciły na znaczeniu. Udział produktów wysokiej i najwyższej jakości w wartości eksportu spadł z około 30% w 2009 roku do 23% w 2014 roku, podczas gdy uwagę skupiono raczej na produktach ze średniej półki, które są bardziej narażone na konkurencję cenową.

Uwagi końcowe dotyczące ograniczeń modelu niskich płac

Dostępne dane oraz tendencje w zakresie wynagrodzeń, udziału płac w PKB i osiągniętych wyników nie potwierdzają tezy, że region Europy Środkowej i Wschodniej boryka się z problemem konkurencyjności kosztowej. Nic takiego nie miało miejsca nawet w okresie przed kryzysem.

Jak już zostało wspomniane, kraje Europy Środkowej i Wschodniej nie stosują jasno określonej strategii konkurencyjności opartej na niskich płacach. Niższe wynagrodzenia stanowią tam raczej dziedzictwo historyczne i stały się cechą charakterystyczną regionu, szczególnie w odniesieniu do jego roli w międzynarodowym podziale pracy. Pomimo że inwestycje zagraniczne były głównym motorem wzrostu produktywności i tym samym przyczyniły się do podwyżek wynagrodzeń, pełna skala zwyczajki produktywności nie została odzwierciedlona. Europejskie strategie zarządzania kryzysem w sposób szkodliwy i dysfunkcyjny utrwaliły model ograniczania wzrostu płac.

Narzucony profil niskich płac w Europie Środkowej i Wschodniej, który określa rolę tego regionu w międzynarodowym podziale pracy, stanowi obecnie podwójną blokadę dalszego rozwoju. Po pierwsze ogranicza on perspektywy rozwoju poprzez wywieranie nacisku na popyt wewnętrzny, a po drugie narzuca regionowi podległą i zależną rolę opartą na działalności montażowej i dostawczej o niskiej wartości dodanej bez żadnych perspektyw na przyszłość.

Jednocześnie inwestorzy zagraniczni, którzy usiłowali możliwie jak najbardziej powstrzymać wzrost płac (zwłaszcza w odniesieniu do produktywności), mieli coraz mniejszą możliwość wywierania dalszych nacisków. Region Europy Środkowej i Wschodniej zbudował sobie markę ważnej lokalizacji BIZ, z klastrami przedsiębiorstw w sektorach motoryzacyjnym i elektronicznym stanowiącymi część rozległej sieci dostawców, co nie jest łatwo zmienić. Model niskich płac wyczerpał się i istnieje potencjał dla wzrostu wynagrodzeń. Poniżej podsumowano czynniki, które za tym przemawiają.

Po pierwsze, można było zaobserwować, że po początkowym spadku w pierwszych latach transformacji na obszarze Europy Środkowej i Wschodniej przed wybuchem kryzysu rozpoczął się dynamiczny proces nadrabiania strat. W Czechach wynagrodzenie wyrażone euro w ujęciu nominalnym wzrosło ponad czterokrotnie w okresie między 1993 a 2010 rokiem w stosunku do płac w Niemczech. W pozostałych krajach Europy Środkowej i Wschodniej można było zaobserwować podobną tendencję. Jednakże nawet po uwzględnieniu historycznej dynamiki płac we wspomnianym okresie (szczególnie między 1995

a 2005 rokiem) regionowi udało się pozyskać rekordowe sumy bezpośrednich inwestycji zagranicznych, a ponadto położono podwaliny pod konkurencyjną, opartą na produkcji gospodarkę eksportującą. Dynamiczny wzrost wynagrodzeń nie zablokował zatem potężnej fali inwestycji.

Niniejszy dokument ilustruje również, że pomimo znaczącego wzrostu jednostkowych kosztów pracy przed nastaniem kryzysu, gospodarka regionu mogła się poszczycić znacznie wyższą skorygowaną o płacę wydajnością w sektorze produkcji niż Niemcy. Wskazuje to, że – szczególnie w sektorze najbardziej narażonym na konkurencję zza granicy – istnieje rezerwa produktywności.

Jest jeszcze jeden sposób postrzegania tego, jak zgromadzone dane i tendencje w zakresie udziału płac w PKB podważają uproszczoną interpretację konkurencyjności. Udział płac w PKB dla całej gospodarki obrazuje rozkład wartości dodanej pomiędzy kapitał i pracę. W regionie Europy Środkowej i Wschodniej udział ten wynosił średnio o 7 p.p. mniej niż w Europie Zachodniej. Dowodzi to, że poziom płac jest nie tylko znacznie niższy w ujęciu bezwzględnym, lecz również niższy, niż dopuszczałby to poziom produktywności. Ponadto analiza różnic pomiędzy udziałem płac w PKB w poszczególnych krajach Europy Środkowej i Wschodniej wykazała, że nie wydaje się, by kraje, gdzie udział ten jest większy, nie były konkurencyjne. Na Węgrzech między 1995 a 2015 rokiem udział płac w PKB spadł o 10 p.p. z 66% do 56% PKB, co nie przełożyło się na zwiększenie przewagi konkurencyjnej.

Sprzeczności i niespójności pojawiają się, gdy decydenci polityczni (głównie Komisja Europejska) próbują interpretować wyniki konkurencyjności kosztowej i pozakosztowej. Przygotowany dla Węgier w 2016 roku dokument CSR twierdzi, że spadek REER o 19% między 2008 a 2015 rokiem stanowił sukces na drodze ku odzyskaniu konkurencyjności, jednocześnie zaznaczając, że spadek deflatora eksportowego wskazuje na pogorszenie się konkurencyjności pozakosztowej. Standardowa teoria ekonomiczna nakazywałaby Komisji twierdzić, że wzrost deflatora eksportowego sygnalizuje przesunięcie struktury eksportowej w kierunku produkcji droższych produktów wysokiej jakości o wyższej wartości dodanej. Nie ma jednak podstaw, by sugerować, że cięcia płac i spadek REER przyczyniają się do poprawy struktury eksportowej. Komisja (w przypadku Węgier wspólnie z MFW) naciskała na korektę wynagrodzeń, a gdy to nastąpiło, dziwiła się, że nie doszło do zmiany jakościowej. Taki pogląd nie uwzględnia specyficznego charakteru gospodarek Europy Środkowej i Wschodniej. Ich sektory eksportowe zdominowane są przez zagraniczne przedsiębiorstwa wielonarodowe, a rzeczywiste wyniki w eksporcie są w dużym stopniu niezależne od krótkofalowych zmian kursu walutowego czy kosztów pracy. O wyniku eksportowym decydują przede wszystkim łańcuchy podwykonawców i wcześniejsze decyzje o ich tworzeniu lub rozbudowie. Nawet na takie decyzje w przyszłości dużo większy wpływ będą miały dostępność wykwalifikowanego personelu i kompetencji, a nie poziom płac i kosztów.

Zgodnie z omawianym powyżej modelem płac proefektywnościowych nie ulega wątpliwości, że poziom zarobków w perspektywie długookresowej również ma wpływ na produktywność. Wyższe płace mogą zapoczątkować przejście ku

działalności wymagającej wysokich kwalifikacji i o wyższej wartości dodanej. Jako że obecny poziom produktywności uzasadnia zarobki wyższe niż te, które się obecnie oferuje, pierwszym krokiem byłoby odejście od panującego obecnie tendencyjnego modelu opartego na niskich płacach. Przyzwolenie na wzrost płac i uznanie umiejętności i kwalifikacji doprowadziłoby do bardziej selektywnych decyzji inwestorów. To pozwoliłoby osiągnąć zmianę jakościową w strukturze gospodarczej krajów Europy Środkowej i Wschodniej i uniknąć pułapki niskich płac.

Bibliografia

- Atoyan et al. (2016) Emigration and its economic impact on Eastern Europe, IMF Staff Discussion Note SDN/16/07, Waszyngton, Międzynarodowy Fundusz Walutowy.
- Bank Światowy (2015) EU Regular Economic Report: modest recovery, global risks, Waszyngton, Bank Światowy. <http://pubdocs.worldbank.org/en/683391446048563942/eu-rer-1-eng.pdf>
- Borbély S. i Neumann L. (2015) Similarities and diversity in the development of wages and collective bargaining in central and eastern European countries: a comparison of Hungary, Slovakia and the Czech Republic, w: Van Gyes G. i Schulten T. (red.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Bruksela, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>
- Borjas G. (2010) Labour economics, wyd. piąte, Boston, McGraw Hill.
- Delahaie N., Vandekerckhove S. i Vincent C. (2015) Wages and collective bargaining systems in Europe during the crisis, w: Van Gyes G. i Schulten T. (red.) Wage bargaining under the new European Economic Governance, Bruksela, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Wage-bargaining-under-the-new-European-Economic-Governance>
- Dustmann C., Frattini T. i Rosso A. (2015) The effect of emigration from Poland on Polish wages, Scandinavian Journal of Economics, 117 (2), 522–564. <http://www.ucl.ac.uk/~uctpb21/Cpapers/EffectEmigrationFromPoland.pdf>
- Előd F. (2016) Az Audi-sztrájk csak a kezdet, felzúdulás jöhet az autóiparban [Strajk w Audi to dopiero początek, tekst w języku węgierskim], Index, 23 marca 2016. http://index.hu/gazdasag/2016/03/23/audi_sztrajk_autoipar_munkaerohiany/
- Eurostat (2017) Wage adjusted productivity in manufacturing. http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Manufacturing_statistics_-_NACE_Rev_2
- ETUC (2017) Europe needs a pay rise – it's time for our recovery, komunikat prasowy, 15 lutego 2017. <https://www.etuc.org/press/europe-needs-pay-rise-%E2%80%93-its-time-our-recovery#.WNFBj-R1qUk>
- Holland D., Fic T., Rincon-Aznar A., Stoke L. i Paluchowski P. (2011) Labour mobility within the EU: the impact of enlargement and the functioning of the transitional arrangements, Final Report, Study for the DG Employment, Social Affairs and Inclusion, Komisja Europejska, Londyn, National Institute of Economic and Social Research.
- Holt E. (2010) Doctors in eastern Europe prepare to walk out over pay, Lancet, 376 (9737), 221–222. [http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736\(10\)61128-2.pdf](http://thelancet.com/pdfs/journals/lancet/PIIS0140-6736(10)61128-2.pdf)
- Hunya G. (2015) Mapping flows and patterns of foreign direct investment in central and eastern Europe, Greece and Portugal during the crisis, w: Galgóczi B., Drahokoupil J. i Bernaciak M. (2015) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?, Bruksela, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>
- IG Metall (2017) IG Metall baut Kooperation mit ungarischer Metallgewerkschaft VASAS aus, komunikat prasowy 06/2017, 28 lutego 2017. <https://www.igmetall.de/06-2017-24928.htm>
- Janssen R. (2015) Structural reforms and wages: Commission winter forecasts deliver contradictory policy messages, Social Europe, 12 lutego 2015. <https://www.socialeurope.eu/2015/02/structural-reforms/>
- Komisja Europejska (2016) Country report Hungary 2016, including an in-depth review on the prevention and correction of macroeconomic imbalances, dokument roboczy służb Komisji, SWD (2016) 85 final, 26 lutego 2016. http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_hungary_en.pdf

- Meszmann T. (2015) 'Structural reforms' during the adjustment period: do competitiveness-enhancing measures lead to an increase in FDI?, w: Galgóczi B., Drahekoupil J. i Bernaciak M. (2015) Foreign investments in eastern and southern Europe after 2008: still a lever of growth?, Bruksela, ETUI. <http://www.etui.org/Publications2/Books/Foreign-investment-in-eastern-and-southern-Europe-after-2008.-Still-a-lever-of-growth>
- Gergely K. (2016) Fordulat a magyar autóiparban - ebből nagy harc lehet [Niedobór pracowników w sektorze motoryzacyjnym na Węgrzech, tekst w języku węgierskim], Napi, 16 marca 2016. http://www.napi.hu/magyar_vallalatok/fordulat_a_magyar_autoiparban_ebol_nagy_harc_lehet.611531.html
- OECD (2016) Średnie zarobki roczne. https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=AV_AN_WAGE#
- Reuters (2016) Strike threat at Audi flags risks for Hungarian growth sector, 30 marca 2016. <http://uk.reuters.com/article/uk-audi-hungary-strike-idUKKCNOWW15G>
- Shapiro C. i Stiglitz J. (1984) Equilibrium unemployment as a worker discipline device, *American Economic Review*, 74 (3), 433-444.
- Stafford N. (2011) Czech doctors win wage increases after three-year campaign, *BMJ*, 342. Doi: <https://doi.org/10.1136/bmj.d1371>
- Visser J. (2014) ICTWSS Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts, wersja 4, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies.
- Zaiceva A. (2014) Post-enlargement emigration and new EU members' labor markets, *IZA World of Labor* 2014: 40. <http://wol.iza.org/articles/post-enlargement-emigration-and-new-EU-members-labor-markets/long>
- Wszystkie linki sprawdzono 21 marca 2017.

Working Papers ETUI

Uses and abuses of the OECD's Employment Protection Legislation index in research and EU policy making

Working Paper 2016.11

Martin Myant i Laura Brandhuber

Labour market segmentation and the EU reform agenda: developing alternatives to the mainstream

Working Paper 2016.10

Jill Rubery i Agnieszka Piasna

What role can minimum wages play in overcoming the low-wage model in central and eastern Europe?

Working Paper 2016.09

Jan Drahekoupil

Unit labour costs: no argument for low wages in eastern and central Europe

Working Paper 2016.08

Martin Myant

Why far right parties do well at times of crisis: the role of labour market institutions

Working Paper 2016.07

Tim Vlandas i Daphne Halikiopoulou

Managers, BusinessEurope and the development of European Works Councils

Working Paper 2016.06

Jeremy Waddington, Valeria Pulignano, Jeffrey Turk i Thomas Swerts

Cancer risks in the workplace: better regulation, stronger protection

Working Paper 2016.05

Tony Musu, Laurent Vogel i Henning Wriedt

Economic transition, partisan politics and EU austerity: a case study of Slovakia's labour market policies

Working Paper 2016.04

Stefan Domonkos

Work in the digital economy: sorting the old from the new

Working Paper 2016.03 / EN, FR

Gérard Valenduc i Patricia Vendramin

Digitalisation of the economy and its impact on labour markets

Working Paper 2016.02 / EN, FR

Christophe Degryse

Powyższe publikacje można nieodpłatnie pobrać z naszej strony internetowej:

www.etui.org/publications

