



Sławomir Czech

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach
Wydział Ekonomii
Katedra Ekonomii
slawomir.czech@ue.katowice.pl

Michał Moszyński

Uniwersytet Mikołaja Kopernika w Toruniu
Wydział Nauk Ekonomicznych i Zarządzania
Katedra Ekonomii
moszyn@umk.pl

PRZEMIANY SYSTEMÓW GOSPODARCZYCH W PERSPEKTYWIE RYNKU PRACY – PRZYPADEK NIEMIEC I SZWECJI

Streszczenie: Cel opracowania stanowi porównanie doświadczeń Niemiec i Szwecji w reformowaniu swoich systemów gospodarczych w odpowiedzi na stagnację gospodarczą lat 70. i 80. XX wieku. W obu krajach sfera rynku pracy odegrała kluczową rolę, choć przemiany miały odmienny charakter: w Niemczech podjęto trud przeprowadzenia głębokich reform pod hasłem zachowania modelu, a w Szwecji dążono do przywrócenia rozwiązań sprawdzonych w przeszłości. Z analizy płyną wnioski, że systemy gospodarcze oparte na kooperacji partnerów społecznych i ekonomicznych wykazują zdolność adaptacyjną oraz wciąż stanowią funkcjonalną alternatywę dla neoliberalnej koncepcji systemowej, opartej na rywalizacji aktorów i arbitralnie założonej wyższości potrzeb gospodarki nad potrzebami społecznymi.

Słowa kluczowe: rynek pracy, reformy gospodarcze, ład kooperacyjny, społeczna gospodarka rynkowa.

Wprowadzenie

Celem poznawczym niniejszego studium jest porównanie dwóch krajów o modelach gospodarczych, zbliżonych do założeń społecznej gospodarki rynkowej, tj. Niemiec i Szwecji, pod względem przeprowadzonych tam procesów dostosowawczych do zmieniającego się otoczenia gospodarowania. Ze względu na ograniczone ramy opracowania analizę skoncentrowano wokół rynków pracy – podstawowych zworników nowoczesnych, wysoce złożonych gospodarek rynkowych, których forma różnicuje jednak modele kapitalizmu. To instytucje rynku

pracy decydują w dużej mierze o dystrybucji dochodu narodowego, efektywności alokacyjnej czynnika pracy, elastyczności gospodarki, długofalowym potencjale wzrostu oraz społecznej legitymizacji całego systemu gospodarowania. Jednocześnie w praktyce polityki gospodarczej rynek pracy stanowi na ogół kluczowy obszar oddziaływań państwa o skutkach systemowych.

Opracowaniu towarzyszy teza, że obydwa badane przypadki wykazały się wysoką efektywnością adaptacyjną do zmieniających się warunków otoczenia, a przez to wciąż stanowią funkcjonalną i atrakcyjną alternatywę dla systemów opartych na rywalizacji aktorów społecznych oraz niewielkim zakresie koordynacji działalności gospodarczej w skali makroekonomicznej. Artykuł przyjmuje następującą strukturę. W punkcie pierwszym nakreślono tło analizy wynikające z instytucjonalnego niedostosowania do wyzwań płynących z otoczenia. W punktach drugim i trzecim przedstawiono kolejno kazusy Niemiec i Szwecji z uwzględnieniem krótkiego szkicu historycznej ewolucji tamtejszych rynków pracy, diagnozy gospodarczych trudności, celów polityki reform oraz krytycznej oceny jej rezultatów. Całość wieńczy podsumowanie przeprowadzonych rozważań.

1. Gospodarki koordynowane wobec wyzwań współczesności

Procesy globalizacji i liberalizacji stały się wyzwaniem nie tylko dla gospodarek wschodzących i rozwijających się, ale także dla gospodarek zaawansowanego kapitalizmu, o utrwalonej już strukturze instytucjonalnej, jak w Niemczech i Szwecji. Oba kraje reprezentują odmienne modele gospodarki kapitalistycznej, które jednak posiadają liczne cechy wspólne. Potwierdza to szeroka literatura przedmiotu. Dla przykładu w obrębie podejścia *varieties of capitalism* zarówno Niemcy, jak i Szwecja reprezentują model koordynowanej gospodarki rynkowej [Hall, Soskice, 2001]. Również Albert [1993] zalicza obydwa kraje do jednej kategorii kapitalizmu reńskiego jako przeciwieństwa kapitalizmu anglosaskiego. Z drugiej strony inni badacze przyporządkowują je do różnych kategorii, wskazując na odmiennosc niektórych ich cech systemowych [np. Amable, 2003; Esping-Andersen, 1990]. Niemniej autorzy niniejszego opracowania skłaniają się do pierwszego z tych podejść, które widzi więcej cech łączących niemiecki i szwedzki model gospodarowania, niż je różniących. Obydwa modele są przykładami szeroko rozumianej społecznej gospodarki rynkowej, co stawia je w opozycji do modeli opartych na większej rywalizacji i przeciwstawiających sobie sferę gospodarczą oraz społeczną. Według indeksu nowoczesnej gospodarki rynkowej Fundacji Bertelsmanna Szwecja nawet wyprzedza Niemcy pod względem realizacji zasad tego modelu [Bertelsmann Stiftung, 2012].

Cechy szczególne omawianych modeli w znacznej mierze związane są z instytucjonalną obudową rynku pracy, a w szczególności:

- autonomią taryfową i swobodą kształtowania warunków pracy i płacy przez przedstawicieli pracodawców oraz pracobiorców,
- stabilnymi, partnerskimi stosunkami społecznymi i przemysłowymi, w ramach ogólnego ładu gospodarczego, ze związkami zawodowymi akceptującymi obraną strategię eksportową i z wysoko wykwalifikowaną, dobrze opłacaną kadrą,
- państwem jako kreatorem ładu instytucjonalnego, gwarantem stabilności i arbitrem, a niekiedy stroną w trójstronnych forach koordynacji interesów,
- szeroką redystrybucją dochodu, wysokim poziomem ochrony zatrudnienia,
- oparciem rozwoju gospodarczego na sektorze eksportowym, systemowym wspieraniem konkurencyjności międzynarodowej,
- wysokimi płacami i zamożnością społeczeństwa, relatywnie niewielkimi nierównościami dochodowymi, bezpieczeństwem socjalnym, umiarkowanym czasem pracy.

Oba modele, uformowane i okrzepłe w dekadach po II wojnie światowej, weszły w fazę kryzysu oraz relatywnej stagnacji gospodarczej w latach 70. XX w. Systemowa niewydolność przejawiała się słabą kreacją miejsc pracy w sektorze prywatnym, niewielką odpornością na wstrząsy płynące z otoczenia oraz niską dynamiką wzrostu. Zakres reakcji na te wyzwania był jednak wysoce ograniczony przez istniejące już układy instytucjonalne, narzucające ewolucję systemów w ramach zależności od ścieżki (*path-dependency*). Jedno z podstawowych wyzwań pojawiło się na rynkach pracy ze względu na raptowną konfrontację wysokich wynagrodzeń z wielokrotnie tańszą siłą roboczą z Europy Środkowo-Wschodniej i Azji. Oba modele zostały poddane silnej presji w kierunku reform mających zwiększyć efektywność gospodarki. Wdrożenie ich odniosło, jak się wydaje, pozytywne skutki, gdyż Niemcy i Szwecja to przykłady udanych adaptacji do nowych warunków gospodarowania z uwagi na stosunkowo wysoki przyrost PKB, niskie bezrobocie oraz odporność na kryzys 2008-2009. Jak zostało wykazane w dalszej części opracowania, gospodarki oparte na kooperacji i wzajemnym porozumieniu partnerów społecznych wciąż stanowią atrakcyjną propozycję ustrojową, o wysokiej zdolności adaptacyjnej do nowych uwarunkowań.

2. Modernizacja modelu: przypadek Niemiec

Pod koniec lat 60. XX w. nastąpił zwrot polityczny, związany z odejściem L. Erharda jako głównego kreatora polityki gospodarczej RFN, który wieńczył fazę zdominowaną przez ordoliberalizm jako intelektualnej podstawy polityki

gospodarczej [Mączyńska, Pysz (red.), 2010]. Redefinicja celów polityki i modyfikacja jej instrumentarium w związku z włączeniem elementów keynesizmu w obręb polityki rynku pracy oznaczała wprowadzenie celu wysokiego poziomu zatrudnienia, wspieranie wzrostu gospodarczego, a także aktywniejszą politykę zatrudnienia. Keynesowską politykę prowadzono w niesprzyjających dla niej latach 70. XX w., cechujących się wysoką inflacją i rosnącym skokowo bezrobociem po szokach naftowych, które następnie utrzymało się. Z początkiem następnego dziesięciolecia próbowano dokonać rewitalizacji modelu gospodarczego, inkorporując elementy monetaryzmu oraz polityki podaży, jednak reformy rynku pracy i całej gospodarki okazały się niespójne i zbyt wąsko zakrojone. W 1985 r. ustawa o wspieraniu pracy zainaugurowała długi okres gradualnych zmian, wpisujących się w trend deregulacji. Nakierowano ją na łagodzenie barier zatrudnieniowych i uelastycznienie strony podaży. Kolejnych reform nie udało się szybko przeprowadzić w związku z wielkim historycznym wydarzeniem – zjednoczeniem Niemiec, które zaabsorbowało energię decydentów usiłujących dokonać transferu całego ładu instytucjonalnego i skoncentrowanych na transformacji wschodniej części kraju. Zjednoczenie odsunęło w czasie niezbędne reformy i pogłębiło narastające już wcześniej problemy z konkurencyjnością niemieckiej gospodarki, dodatkowo obciążając sektor finansów publicznych oraz ubezpieczenia społeczne. W złożonym splocie przyczyn eksplozji bezrobocia we wschodnich Niemczech należy uwypuklić skokowe przyrosty wynagrodzeń, niemające pokrycia w wydajności pracy. Wzrosty te wynikały z agresywnej polityki związków zawodowych, których siła nie miała przeciwwagi po stronie pracodawców – reorganizujących się wielkich zakładów pod kuratelą Urzędu Powierniczego. Państwo uszanowało autonomię taryfową i przyzwoliło na wzrost płac, co było wygodne politycznie, jednak podlegało daleko idącej krytyce ze strony Bundesbanku, który obawiał się spirali płacowo-cenowej oraz osłabienia pozycji kraju w światowej gospodarce.

Reformy rynku pracy, zainicjowane ustawą o wspieraniu pracy, podjęto ponownie od połowy lat 90. XX w., lecz i tym razem miały one dość wycinkowy charakter. Za najważniejsze działania należy uznać: otwarcie rynku dla prywatnego pośrednictwa pracy (1994), złagodzenie ambitnych celów zatrudnieniowych, podkreślenie odpowiedzialności jednostki za poszukiwanie zatrudnienia, restrukturyzację Federalnego Urzędu Pracy i modyfikację instrumentarium polityki. Nowa koalicja rządząca (SPD/Zieloni) zatrzymała ten pozytywny trend i pierwsza kadencja kanclerza Schrödera minęła pod znakiem *Reformstau* – „zakorkowanych” reform i rekordowego bezrobocia. Powszechną świadomość koniecznych zmian utrwalały środowiska naukowe oraz organizacje międzynaro-

dowe, wysuwające liczne rekomendacje. Ostatecznie w latach 2003-2005 wdrożono pakiet ustaw reformujących rynek pracy i powiązaną sferę zabezpieczenia społecznego, stanowiący kulminację dwudziestoletniego trendu deregulacji. Kanclerz stwierdził, że dokonanie modernizacji modelu społecznej gospodarki rynkowej jest konieczne, inaczej zostanie ona przeprowadzona siłami rynku i nie uda się zachować elementów socjalnych [Schröder, 2003]. Pakiet reform prowadzonych pod hasłem „wspierać i wymagać” obejmował m.in.: przebudowę systemu pośrednictwa pracy, ograniczenie zakresu świadczeń kompensacyjnych dla bezrobotnych, wspieranie zatrudnienia bezrobotnych w wieku przedemerytalnym, promowanie samozatrudnienia i rozwój nietypowych form zatrudnienia. Po reformach zaobserwowano poprawę pod względem najważniejszych wcześniej formułowanych postulatów: udało się zmniejszyć bezrobocie i obniżyć jego łączne koszty, w tym przede wszystkim obniżyć bezrobocie długookresowe oraz niezwiązane z koniunkturą, zwiększyć zatrudnienie i poprawić efektywność kojarzenia popytu z podażą. Zmiana struktury bodźców mikroekonomicznych wpłynęła na złagodzenie oczekiwań płacowych, a także wymusiła na jednostkach większą odpowiedzialność za poszukiwanie pracy i podejmowanie zatrudnienia.

Część efektów pozostaje przedmiotem kontrowersji, jak np. rozwój sektora niskich płac i wzrost nietypowego zatrudnienia. Jako główną siłę wdrażającą nowe rozwiązania należy wskazać rząd z poparciem organizacji międzynarodowych, środowisk naukowych, Bundesbanku i federacji pracodawców. Rząd naciskał partnerów taryfowych, by uelastyczniali system przetargu, pozwalając na tzw. klauzule otwierające, dzięki czemu przedsiębiorstwa miałyby możliwość wynegocjowania rozwiązań odbiegających od porozumień obowiązujących całe branże. Przedsiębiorstwa skorzystały z możliwości uelastyczenia organizacji i czasu pracy oraz relacji zatrudnieniowych, a współpraca partnerów społecznych zaowocowała wypracowaniem wielu nowych modeli pozwalających na dostosowywanie nakładów pracy do potrzeb, a które byłyby jednocześnie dogodne dla pracowników.

Wobec słabszej pozycji przetargowej pracobiorców (tzw. rynek pracodawcy) w okresie 2000-2009 udało się zdyscyplinować wzrost płac, dzięki czemu spadły jednostkowe koszty pracy i wzmocniła się konkurencyjność niemieckiej gospodarki. Sukcesywnej poprawie na rynku pracy zaczęły towarzyszyć rosnące oczekiwania płacowe i bardziej agresywna polityka związków zawodowych, zwłaszcza po 2014 r. Ogólnie uprawniona jest jednak konstatacja, iż kooperacyjny model relacji stron sprawdził się i strony nastawione są na konstruktywną współpracę. Najlepszym testem odporności zmodernizowanej konfiguracji instytucjonalnej okazał się kryzys 2008-2009, który silnie dotknął otwartą, nastawio-

na eksport gospodarkę Niemiec. Stosunkowo szybkie wyjście z recesji przypisuje się udanej kombinacji kilku czynników: współpracy partnerów społecznych, otwartości na uelastycznienie czasu pracy (np. przez nowoczesne konta czasowe) na szczeblu przedsiębiorstw i odpowiedniej polityce makroekonomicznej. Oprócz typowej polityki antycyklicznej rząd skalibrował odpowiednio istniejące instrumentarium (np. złagodził zasady dofinansowania miejsc pracy w ramach tzw. pracy skróconej i wydłużył okresy pobierania zasiłków) [Moczyński, 2016, s. 262-268].

Niemiecki model dotykają trendy typowe dla innych krajów Europy Zachodniej: spadek uzwiązkowienia i wychodzenie przedsiębiorstw z federacji pracodawców, a co za tym idzie – powolna erozja systemów taryfowych. Trzeba jednak zauważyć, że większość przedsiębiorstw i tak orientuje się na układy taryfowe, traktując je jako punkt odniesienia. Za niewątpliwy dowód owocnej trójstronnej współpracy służy model dualnego kształcenia, który pozwala przemysłowi kształcić kadry pod swoje potrzeby i chroni młodych przed bezrobociem. Od reform Hartz, które można uznać za kulminację dwóch dekad powolnej deregulacji rynku pracy, obserwuje się bardziej zachowawczą politykę, jak również tendencję do ponownego zacieśniania uregulowania rynku pracy, w tym zwłaszcza wprowadzenie ogólnokrajowej płacy minimalnej z początkiem 2015 r.

3. Reaktywacja sprawdzonych rozwiązań: przypadek Szwecji

Charakterystyczne rozwiązania systemowe, obowiązujące na szwedzkim rynku pracy w dekadach powojennych, są często określane jako kwintesencja modelu szwedzkiego [Schön, 2007]. Podobnie jak w przypadku Niemiec, związki zawodowe i organizacje pracodawców cieszyły się szeroko zakrojoną autonomią w zakresie ustalania płac oraz warunków pracy i zatrudnienia. Państwo pozostawało jedynie obserwatorem wydarzeń na rynku pracy, choć jednocześnie odpowiadało za egalitarną redystrybucję dochodu w społeczeństwie, za funkcjonowanie systemu świadczeń społecznych oraz za wsparcie pełnego zatrudnienia. Układ ten był pokłosiem umowy z Saltsjöbaden z 1938 r., która zapoczątkowała konsensualny porządek rynku pracy, zastępujący relację pełną konfliktów, strajków i lock-outów. W pierwszych latach po II wojnie światowej szwedzki rynek pracy znalazł się w dość komfortowej sytuacji ze względu na niewyczerpany wręcz popyt zniszczonej Europy na dobra przemysłowe. Utrzymanie pełnego zatrudnienia nie stanowiło wówczas problemu. Tym samym prowadzona ówczesnie polityka gospodarcza była ukierunkowana nie na stymulowanie koniunktury, ale na jej chłodzenie – w tym na zapobieganie niekontrolowanego wzrostu

płac oraz na intensyfikację relokowania siły roboczej z branż o niskiej wydajności do tych o najwyższej opłacalności. W rezultacie jednym z celów korporacyjnego układu rynku pracy było podporządkowanie całej struktury płacowej przemysłu (i gospodarki w ogóle) utrzymaniu konkurencyjności eksportowej kraju. Podwyżki płacowe ustalano w pierwszej kolejności dla branż eksportowych, a podwyżki w sektorze krajowym musiały zmieścić się w przestrzeni płacowej, wyznaczonej przez sytuację w sektorach konkurujących na rynkach światowych.

Wyżej zarysowany układ relacji funkcjonował w miarę sprawnie aż do lat 70. XX w., kiedy kryzysy naftowe i nasilająca się konkurencja z Azji naruszyły fundamenty modelu. Sam rynek pracy również doświadczał napięć ze względu na stopniowe rozchodzenie się interesów związków zawodowych (domagających się dalszych podwyżek i przywilejów mimo słabej koniunktury) i organizacji pracodawców (apelujących o większą elastyczność zatrudnienia i umiarkowanie żądań płacowych). Jednocześnie władze kraju zdecydowały się na podtrzymanie społecznego i makroekonomicznego priorytetu utrzymania pełnego zatrudnienia niemalże za wszelką cenę, ponieważ stanowił on podstawę tamtejszego modelu państwa opiekuńczego. W efekcie zaczęto akumulować dług publiczny oraz podążać za cyklem dewaluacyjnym, poprawiającym co jakiś czas konkurencyjność. Niestety, począwszy od 1983 r., konsensualny układ rynku pracy zaczął ulegać rozpadowi, gdy zarówno związki, jak i pracodawcy stopniowo wycofywali się z systemu centralnych negocjacji płacowych [Marshall, 1996; Thörnqvist, 1999]. Pracodawcy krytykowali w nich m.in. zbyt płaską strukturę płac oraz słabo kontrolowany wzrost wynagrodzeń, a związki z bogatych branż przemysłowych dostrzegły, że poza sztywnym gorsetem centralnych negocjacji są w stanie wynegocjować znacznie lepsze porozumienia z pracodawcami.

W efekcie uporządkowany system regulowania płac w całej gospodarce przestał funkcjonować, co przełożyło się na wzrost inflacji i kosztów produkcji. Ponadto, szanując autonomię organizacji rynku pracy, państwo zdecydowało się nie angażować w zaistniały konflikt, szczególnie że wciąż udawało się utrzymać pełne zatrudnienie. Dopiero kryzys 1991-1993 uwypuklił systemową niewydolność szwedzkiego modelu gospodarczego. Jednym z efektów kryzysu był spadek zatrudnienia o 12 p.p. oraz pięciokrotny wzrost stopy bezrobocia (z 2% do 10%). Szwedzki model polityki gospodarczej musiał ulec zmianie, jeśli państwo opiekuńcze miało przetrwać w warunkach nowej gospodarki globalnej. Z jednej strony należało zatem ustabilizować makroekonomiczne otoczenie gospodarowania (w tym finanse publiczne), a z drugiej – przywrócić konkurencyjność szwedzkiej gospodarce. Władze kraju zdecydowały się na przeprowadzenie da-

leko idących zmian w postaci wprowadzenia zarządzania przez normy w polityce budżetowej i pieniężnej, a także deregulacji, liberalizacji oraz prywatyzacji licznych branż gospodarki [Calmfors, 2013]. Bieg wydarzeń na rynku pracy pozostawiono, przynajmniej na czas reform stabilizacyjnych, w gestii organizacji rynku pracy. Wydaje się jednak, że te ostatnie same dostrzegły niekorzyści wynikające z braku koordynacji, ponieważ te same organizacje, które wcześniej parły do decentralizacji negocjacji, zaczęły dążyć do odtworzenia porozumień obejmujących całe branże gospodarki. Jednocześnie rządzący w latach 1994-2006 socjaldemokraci zagrozili wprowadzeniem państwowych regulacji rynku pracy likwidujących autonomię związków i organizacji pracodawców, jeśli nie osiągną one porozumienia pozwalającego na koordynację płac w gospodarce. Wobec powyższego w 1996 r. zawarto pierwsze układy zbiorowe, które w kolejnych latach obejmowały coraz więcej podmiotów. Dzięki temu opanowano niekontrolowany wzrost płac niweczący korzyści płynące ze wzrostu produktywności. W 2000 r. do życia został powołany Instytut Mediacji, który sformalizował wiele procedur negocjacyjnych oraz otrzymał prawne narzędzia dyscyplinujące uczestników rokowań.

Obecnie obowiązujący porządek rynku pracy różni się w wielu szczegółach od tego, który obowiązywał w dekadach powojennych, ale można w nim z łatwością dostrzec bezpośrednie nawiązania do założeń wcześniejszego systemu. W centralnie koordynowanym procesie negocjacji płacowych tzw. przestrzeń płacowa dla podwyżek w sektorze eksportowym jest wyznaczana przez wzrost produktywności produkcji i wzrost cen, a z kolei przestrzeń płacowa dla krajowego sektora gospodarki ograniczana jest przez wzrost płac w sektorze eksportowym. Dzięki temu próbuje się kontrolować dryf płacowy, a konkurencyjność cenowa szwedzkiego przemysłu jest utrzymywana systemowo. Jednocześnie rządy koalicji centroprawicowej (2006-2014) wprowadzały liczne zachęty fiskalne mające skłonić ludzi do podejmowania zatrudnienia (zwolnienia podatkowe dla pracujących) oraz zwiększały koszty pozostawania poza rynkiem pracy (m.in. ograniczenie wysokości świadczeń). W efekcie w latach 2000-2010 wzrost płac nie przekraczał przyrostu produktywności, a bezrobocie wahało się w przedziale 6%-8% [www 1]. Kryzys 2008-2009 spowodował krótkie zachwianie równowagi w systemie, ale sytuacja została relatywnie szybko opanowana.

Współcześnie szwedzki porządek rynku pracy staje jednak wobec wyzwań, które mogą zagrozić jego trwaniu w opisaney wyżej formie w długim okresie. Przede wszystkim notuje się znaczące spadki w uzwiązkowieniu rynku pracy, wzmożona imigracja zwiększa podaż niskopłatnej i niewykwalifikowanej siły roboczej, implikując nasilającą się segmentację rynku, neoliberalne poglądy zyskują coraz większe wsparcie dużych podmiotów instytucjonalnych, a liczne

uregulowania rynku pracy stoją w sprzeczności z prawem obowiązującym w Unii Europejskiej. Tymczasem jednak udana współpraca instytucjonalna między związkami zawodowymi, organizacjami pracodawców i państwem przynosi oczekiwane efekty.

Podsumowanie

Realizacja celu poznawczego pozwoliła na owocną analizę porównawczą dwóch systemów gospodarczych. Oba badane przypadki udanej modernizacji modeli koordynowanego kapitalizmu potwierdzają wysoką zdolność adaptacyjną tej propozycji ustrojowej. Wprawdzie reformy zostały wymuszone przez dość długotrwałe trudności gospodarcze, zwłaszcza na rynku pracy, zagrażające utrzymaniu zdobyczy socjalnych, ale jednak ostatecznie udało się je wdrożyć, podczas gdy inne kraje doświadczające przewlekłych problemów ekonomicznych wciąż zmagają się z nieefektywnymi i przestarzałymi rozwiązaniami instytucjonalnymi. Jednocześnie warto zwrócić uwagę, że niezależnie od tego, czy głównym agentem zmian był rząd (Niemcy) czy sami partnerzy negocjacji taryfowych (Szwecja), to rekonstrukcja układu instytucjonalnego rynku pracy ostatecznie opierała się na współpracy stron. Konsensualny charakter reform jest o tyle ważny, że pozwala na uwzględnienie interesów wielu (lub nawet wszystkich) zainteresowanych stron, a także legitymizuje proces trudnych przemian w społeczeństwie. Tabela 1 przedstawia sumaryczne ujęcie reform przeprowadzonych w Niemczech i Szwecji.

Tabela 1. Zestawienie reform modelu kapitalizmu niemieckiego i szwedzkiego

Kryterium	Niemcy	Szwecja
Objawy kryzysu	Niskie tempo wzrostu gospodarczego, malejąca konkurencyjność eksportu, bezrobocie (Niemcy), wzrost bez zatrudnieniowy, problemy fiskalne	
Zachowanie partów społecznych przed reformami	Nieodpowiedzialna polityka płacowa w latach 90., zwłaszcza w byłej NRD	Przeświadczenie o niefunkcjonalności systemu i dążenie do jego zniesienia, eskalacja żądań związków
Cele reform na rynku pracy	Zmiana instytucjonalnej obudowy rynku pracy i zabezpieczenia społecznego; modyfikacja zachowań jednostek	Przywrócenie koordynacji płac w skali makro, powiązanie wzrostu płac ze wzrostem produktywności, priorytet sektora eksportowego nad krajowym
Obszar reform	Zmiany systemowe, modyfikacja instrumentarium polityki, duże znaczenie bodźców mikroekonomicznych	Zmiany systemowe, relatywnie niewielkie znaczenie bodźców mikroekonomicznych
Rola rządu w procesie reform	Kluczowa jako inspiratora i głównego agenta zmian; próby podtrzymywania systemu taryfowego	Stworzenie stabilnego otoczenia makroekonomicznego, patronat i instytucjonalne wsparcie procesu negocjacji płacowych
Stanowisko związków zawodowych i organizacji pracodawców	Konstruktywna współpraca z rządem	Inicjatorzy powrotu do rozwiązań sprawdzonych w przeszłości

W świetle przeprowadzonej wyżej analizy porównawczej uprawniony wydaje się więc wniosek, iż systemy oparte na kooperacji partnerów społecznych oraz ekonomicznych mogą wciąż funkcjonować sprawnie i skutecznie, choć globalna konkurencja miała udowodnić wyższość modeli bazujących na rywalizacji i wyższości priorytetów ekonomicznych nad społecznymi. Przyczyn ich trwałości należy poszukiwać m.in. w tym, że pierwiastek kooperacji jest wysoce komplementarny z przyjętymi przez nie modelami rozwoju i przewagami konkurencyjnymi leżącymi w technologii i akumulacji kapitału, jak również w tym, że konieczność zawierania porozumień na wysokim szczeblu pozwala na postrzeganie gospodarki (jak również zarządzania nią) przez pryzmat całego systemu, a nie jedynie jego wyizolowanych elementów. Koordynacja została zatem dostosowana do nowych wymogów otoczenia, ale nie uległa fragmentaryzacji i indywidualizacji na kształt neoliberalnej matrycy. Tym samym społeczna gospodarka rynkowa pozostaje koncepcją systemową, która wciąż ma wiele do zaoferowania, pomagając w utrzymaniu relatywnie wysokiego standardu życia obywateli w świecie, w którym kraje bogate biednieją lub doznają stagnacji płacowej.

Literatura

- Albert M. (1993), *Capitalism against Capitalism*, Wiley, New Jersey.
- Amable B. (2003), *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.
- Bertelsmann Stiftung (2012), *Index of Modern Social Market Economies*, Heiden, Druck und Medien, Gütersloh.
- Calmfors L. (2013), *Sweden – From Macroeconomic Failure to Macroeconomic Success* [w:] M. Maguire, G. Wilson (eds.), *Business and Government: Challenges and Prospects*, Vol. IV, Routledge, London, s. 1641-1680.
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three World of Welfare Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- Hall P., Soskice D. (2001), *An Introduction to Varieties of Capitalism* [w:] P. Hall, D. Soskice (eds.), *Varieties of Capitalism*, Oxford University Press, Oxford, s. 1-68.
- Marshall M. (1996), *The Changing Face of Swedish Corporatism: The Disintegration of Consensus*, „Journal of Economic Issues”, Vol. 9, s. 843-858.
- Moszyński M. (2016), *Niemiecki model Społecznej Gospodarki Rynkowej – perspektywa rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń.
- Mączyńska E., Pysz P. (red.) (2010), *Idee ordo i społeczna gospodarka rynkowa*, PTE, Warszawa.
- Schön L. (2007), *En modern svensk ekonomisk historia*, SNS, Stockholm.

Schröder G. (2003), *Mut zum Frieden und Mut zur Veränderung*, Deutscher Bundestag, Berlin.

Thörnqvist Ch. (1999), *The Decentralization of Industrial Relations: The Swedish Case in Comparative Perspective*, „European Journal of Industrial Relations”, Vol. 5/1.

[www 1] www.scb.se (dostęp: 15.09.2016).

TRANSFORMATION OF ECONOMIC SYSTEMS IN THE LABOUR MARKET PERSPECTIVE – GERMANY AND SWEDEN COMPARED

Summary: The purpose of this short study is to compare German and Swedish experiences with regard to the reforms implemented as a response to economic stagnation in 1970s and 1980s. Special attention is paid to the labour markets which played key role in the reforms, albeit differentiated in their nature. The main difference between the two cases is that the reforms in Germany were introduced in order to preserve the principles of social market economy, whereas in Sweden changes were supposed to restore the systemic solutions well-tried in the past. The conclusions of the paper suggest that economic systems based on the cooperation of social and economic parties do possess the capability to adjust to the changing economic environment and that they still represent a viable alternative to neoliberal concepts based on the rivalry of actors and the primacy of economic demands over social ones.

Keywords: labour market, economic reforms, cooperative order, social market economy.