

GRAŻYNA BUKOWSKA

## WPŁYW KOORDYNACJI NA RYNKU PRACY NA EFEKTYWNOŚĆ MODELU GOSPODARCZEGO

### STAN DOTYCHCZASOWYCH BADAŃ

W latach 90. badania w dziedzinie porównawczej modeli gospodarczych wskazują na istotne zróżnicowanie osiągniętych wyników gospodarczych. Rodzi się pytanie, gdzie należy upatrywać przyczyn tego zjawiska. W ostatnich pracach P. Halla, D. Gingericha<sup>1</sup>, G. Nicoletiego, S. Scarpetty<sup>2</sup> analizowane są zależności występujące w sposobie funkcjonowania gospodarek i ich otoczenia instytucjonalnego. Badania te potwierdzają pozytywną korelację między poszczególnymi elementami. Analiza P. Halla i D. Gingericha skupia się na potencjale komplementarności między sferą zarządzania korporacyjnego i sferą stosunków pracy i określenia znaczenia koordynacji gospodarczej dla osiągnięcia przez firmę sukcesu. P. Hall i D. Soskice<sup>3</sup> rozwijają teorię, dlaczego komplementarność powinna zaistnieć i na jaki rodzaj instytucjonalnej praktyki się składa.

Zasadniczą kwestią w wielu pracach było również określenie wpływu zróżnicowania instytucjonalnego modeli na wyniki gospodarcze. Od strony ekonomicznej badany był wpływ regulacji na poszczególnych rynkach (np. na rynku pracy, rynku finansowym) na wielkość wzrostu gospodarczego i bezro-

---

<sup>1</sup> P. Hall, D. Gingerich, *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy. An Empirical Analysis*, MPIfG Discussion Paper 2004, No. 5.

<sup>2</sup> G. Nicoletti, S. Scarpetta, O. Boylaud, *Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation*, OECD Working Paper 2000, No. 226.

<sup>3</sup> P. Hall, D. Soskice, *An Introduction to Varieties of Capitalism*, [w:] P. Hall, D. Soskice, *Varieties of Capitalism: The Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford University Press, Oxford 2001.

bocia (S. Nickell<sup>4</sup>). Z kolei A. Alesina i R. Perotti<sup>5</sup> analizują fiskalne implikacje między korporatyzmem i konkurencyjnością gospodarek, przy uwzględnieniu krajów o różnym stopniu scentralizowania rynku pracy.

Artykuł jest próbą identyfikacji instytucjonalnej komplementarności instytucji w modelach gospodarczych i określenie zależności między charakterem koordynacji a efektywnością gospodarki.

## CHARAKTER KOORDYNACJI GOSPODARCZEJ

W pracy podział modeli gospodarczych następuje na linii koordynacji procesów gospodarczych. Procesy uznajemy za wysoce skoordynowane, gdy negocjacje płacowe są scentralizowane i skoordynowane przez związki zawodowe i związki pracodawców, związki pracowników i pracodawców kooperują, uczestnicząc w procesie decyzyjnym wewnątrz firmy, związki biznesu mają aktywną rolę w rozwiązywaniu problemów odnośnie do szkoleń, uczciwej konkurencji. W modelu liberalnym znajdującym się na drugim końcu poziomu koordynacji firmy regulowane są przez sygnały dochodzące z rynku. Poziom kooperacji w firmie (pracownicy i pracodawca), a także między firmami jest bardzo niski, czego odzwierciedleniem są negocjacje płacowe kształtowane na poziomie firmy.

W ujęciu A. Siaroffa<sup>6</sup> koordynacja jest pojęciem szerszym od instytucji ustalania płac, obejmuje system podejmowania decyzji w całej gospodarce, układ sił między głównymi aktorami społecznymi. Autor tworzy ranking krajów od najmniej do najbardziej korporatystycznych, identyfikowany na podstawie strukturalnych cech gospodarki, które poza zmiennymi dotyczącymi rynku pracy uwzględniają pozycje instytucji kształtujących politykę gospodarczą, gdzie badany jest stopień kooperacji w zarządzaniu gospodarką przez scentralizowane państwo, związki zawodowe i związki pracodawców. Wysoki poziom koordynacji charakteryzuje się wysokim poziomem uzwiązkowania, małą liczbą wysoce zinstytucjonalizowanych związków, dominacją dużych firm zorientowanych na eksport w związkach pracodawców, wysokim zcentralizowaniem negocjacji płacowych na poziomie kraju lub branży, funkcjonowa-

---

<sup>4</sup> S. Nickell, *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, Journal of Economic Perspectives 1997, vol. 11.

<sup>5</sup> A. Alesina, R. Perotti, *The Welfare State and Competitiveness*, The American Economic Review 1997, vol. 4.

<sup>6</sup> A. Siaroff, *Corporatism in 24 Industrial Democracies: Meaning and Measurement*, European Journal of Political Research 1999, vol. 36.

niem silnych rad zakładowych, istnieniem centralistycznego aktywnego państwa w gospodarce.

Stopień koordynacji według P. Halla i D. Gingericha<sup>7</sup> wynika z siły związków, które pojawiają się między poszczególnymi podmiotami na rynku. To, czy gospodarka jest koordynowana przez rynek czy przez instytucje, zależy od dostępnego instytucjonalnego zbioru w danym systemie. Przyporządkowanie gospodarek opiera się na wybranych wskaźnikach dotyczących przyjętych rozwiązań systemowych. W literaturze znaleźć można wiele wskaźników, które przekładają się na typ koordynacji. W badaniu P. Halla i D. Gingericha<sup>8</sup> autorzy zaproponowali indeks koordynacji gospodarczej oparty na sześciu wskaźnikach, policzony dla lat 1990–1995. W indeksie uwzględnione zostały: siła akcjonariuszy, dyspersja kontroli własności, wielkość rynku akcji, poziom koordynacji płacowej, stopień koordynacji płacowej, staż pracownika w firmie. W badaniach L. Kenworthy'ego, A. Hicksa<sup>9</sup> znajdujemy potwierdzenie istnienia skoordynowanych i liberalnych gospodarek. Różnice występują w rankingach krajów, m.in. ze względu na elementy uwzględnione w klasyfikacji. Poniżej podaję ranking krajów wg indeksu koordynacji gospodarczej P. Halla, D. Gingericha<sup>10</sup>:

Tabela. Indeks koordynacji gospodarczej w wybranych gospodarkach OECD

KRAJ	INDEKS KOORDYNACJI GOSPODARCZEJ
1	2
Australia	0,36
Austria	1,00
Belgia	0,74
Kanada	0,13
Dania	0,70
Finlandia	0,72
Francja	0,69
Niemcy	0,95
Irlandia	0,29
Włochy	0,87
Japonia	0,74
Holandia	0,66

<sup>7</sup> P. Hall, D. Gingerich, op.cit.

<sup>8</sup> Ibidem.

<sup>9</sup> L. Kenworthy, *Cooperation and Political Economic Performance in Affluent Democratic Capitalism*, American Journal of Sociology 1998, No. 6.

<sup>10</sup> P. Hall, D. Gingerich, op.cit.

Cd. Tabeli

1	2
Nowa Zelandia	0,21
Norwegia	0,76
Portugalia	0,72
Hiszpania	0,57
Szwecja	0,69
Szwajcaria	0,51
Wielka Brytania	0,07
USA	0,00

Źródło: P. Hall, D. Gingerich, *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy. An Empirical Analysis*, na podstawie danych z lat 1971–1997.

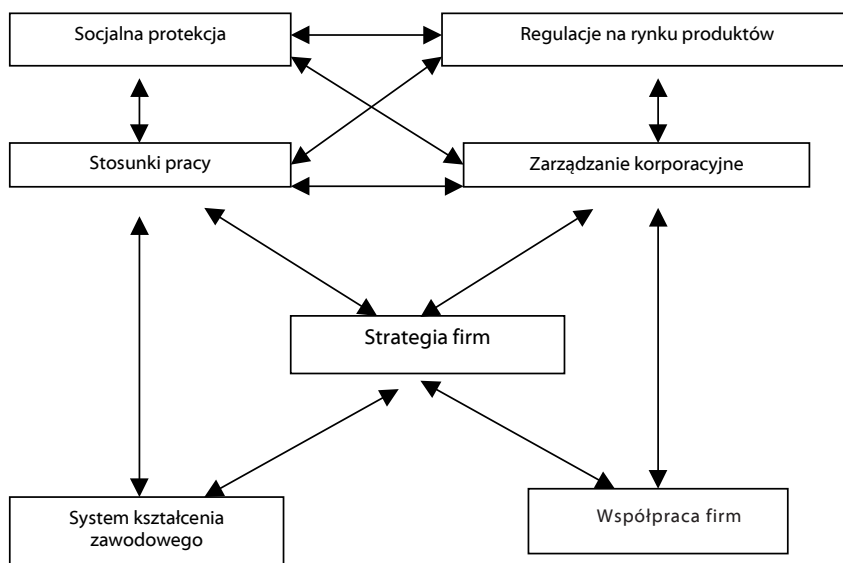
Tabela ilustruje poziom koordynacji, gdzie indeks przyjmuje wartości 0–1. Im wyższy jest wskaźnik (Niemcy), tym większa jest koordynacja strategiczna w stosunku do rynkowej (USA). Przyjęto, że kraje, które osiągnęły wartość powyżej 0,5, traktowane są jako skoordynowane strategicznie. Indeks potwierdza różnice między gospodarkami zorientowanymi rynkowo i strategicznie.

Różnice występujące między poszczególnymi modelami wynikają z wbudowanych elementów przetrwania. Charakter koordynacji wzmacniany jest przez system instytucji (system negocjacji zbiorowych, system finansowania przedsięwzięć), tworzących wiarygodne zobowiązania w kwestii ustaleń płacowych, zatrudnienia, współpracy między firmami, co staje się niezbędne przy kooperacji poszczególnych aktorów. Drugi czynnik sprzyjający utrzymywaniu się różnic jest czynnikiem politycznym, polega na tym, że pracownicy i pracodawcy, którzy są najbardziej uprzywilejowani przez instytucjonalne rozwiązania, posiadają silniejszą pozycję polityczną.

## KOORDYNACJA I KOMPLEMENTARNOŚĆ RYNKÓW

Empiryczne analizy min. P. Halla, D. Gingericha<sup>11</sup> wskazują na ścisłą komplementarność rozwiązań systemowych w określonych systemach koordynacji gospodarczej. Na wykresie przedstawione zostały zależności omówione w dalszej części:

<sup>11</sup> Ibidem.



Wykres 1. Koordynacja i komplementarność rynków pracy

Źródło: P. Hall, D. Gingerich, *Varieties of Capitalism and Institutional Complementarities in the Macroeconomy. An Empirical Analysis*, MPIfG Discussion Paper 2004, No. 5.

## RYNEK PRACY I SYSTEM SZKOLEŃ

Na rynku pracy gdzie relacje oparte są na wysokim poziomie mobilności zawodowej i płace ustalane są na poziomie firmy, system szkoleń oferujący ogólne umiejętności poprzez formalną edukację jest bardziej efektywny niż szkolenia oferujące konkretne umiejętności dopasowane do określonego stanowiska, ponieważ pracownicy, którzy muszą zmieniać miejsce pracy, mają silniejsze bodźce, by zdobywać ogólne wykształcenie, gdyż mają większe szanse na zdobycie pracy. Tam, gdzie relacje są oparte na silnych związkach i skoordynowanych negocjacjach płacowych, bardziej efektywne dla firm jest oferowanie treningu dające wysoki poziom kwalifikacji w danej dziedzinie. Wysoki poziom płac skłania pracowników do zdobywania kwalifikacji w danej dziedzinie i przywiązuje ich do firmy. Organizacje, które koordynują płace, mogą także być użyte do koordynowania systemu szkoleń.

## WSPÓŁPRACA FIRM I FINANSE

W gospodarce, w której elastyczne rynki kapitałowe ułatwiają dostęp do funduszy, dla firmy bardziej efektywne jest uzyskanie dostępu do technologii

poprzez nabycie innego przedsiębiorstwa lub nowego personelu i zainwestowanie w nakłady, które mogą być włączone do innych przedsięwzięć, w większym stopniu niż angażowanie się we współpracę długoletnią z innymi firmami. W gospodarkach z rozwiniętym systemem bankowym i słabo rozwiniętym rynkiem akcji dla firm opłacalna jest długoletnia współpraca z instytucjami finansowymi.

### **RYNEK PRODUKTÓW I KOOPERACJA FIRM**

Wysoki poziom regulacji na rynku produktów jest komplementarny z systemem zarządzania korporatystycznego, który sprzyja monitorowaniu sieci, koordynowaniu płac i współpracy między firmami, ponieważ ogranicza natężenie konkurencji na rynku produktów, co wzmacnia kooperację w innych dziedzinach.

### **WSPÓŁPRACA FIRMY I PRACOWNIKÓW**

Tam, gdzie wpływowe związki lub regulacje powstrzymują zwolnienia i ułatwiają formowanie wiarygodnych ustaleń między firmami i ich pracownikami, teoria sugeruje, że firmy będą często uznawały za bardziej efektywne rozwijanie strategii korporatystycznej, która skłania do bliskiej współpracy pracowników i firmy. W gospodarce, w której występuje bardziej elastyczny rynek pracy i rynki finansowe, firmy będą postrzegały kooperację jako mniej korzystną.

### **CHARAKTER KOORDYNACJI I RYNEK PRACY**

W dominującej części literatury dotyczącej *welfare state* wysoki poziom koordynacji jest widziany jako środek redystrybucji ograniczający rynek i rolę kapitału. Koncepcja dekomodifikacji G. Espinga-Andersena<sup>12</sup> pokazuje, iż wysoki stopień instytucjonalizacji wiąże się z procesem uniezależnienia pracowników od rynku i pracodawców. Konsekwencją tego jest stwierdzenie, że pracodawca jest przeciwny wprowadzaniu zabezpieczeń socjalnych. Odmien-

---

<sup>12</sup> G. Esping-Andersen, *The Three worlds of welfare capitalism*, Cambridge Polity Press 1990.

ne spojrzenie proponuje I. Mares<sup>13</sup>. Autorka wychodzi z założenia, że głównym podmiotem, który wpływa na sieć powiązań, są firmy. Przedsiębiorstwa, aby prosperować, muszą angażować się z innymi na różnych polach działania: zdobywać środki (rynkі finansowe), regulować wysokość płac i warunków pracy (stosunki pracy), zapewnić wykwalifikowanych pracowników (edukacja, kształcenie), zabezpieczyć dostęp do technologii (powiązania z innymi firmami), konkurować o klientów (na rynku produktów), zabezpieczyć kooperację z pracownikami (relacje firma pracownicy). Charakter kooperacji z pracownikami wpływa na wymiar protekcji na rynku pracy (prawo dotyczące zwolnień, polityka płacowa) i poza rynkiem pracy (ubezpieczenie od bezrobocia), jest elementem wynikającym z określonych interesów pracowników i pracodawców.

Protekcjonizm w dziedzinie zatrudnienia lub dochodu skłania pracowników do inwestowania w specyficzne dla firmy bądź przemysłu umiejętności, które w większym stopniu uzależniają ich od poszczególnych pracodawców<sup>14</sup>. W przeciwnym wypadku inwestują w ogólną edukację, która daje większe możliwości znalezienia pracy na rynku. Badania M. Estevez-Abe, T. Iversen, D. Soskice<sup>15</sup> wykazują istnienie silnej zależności między głównymi komponentami socjalnej protekcji na rynku pracy (ochrona miejsc pracy, świadczenia w przypadku bezrobocia, wysokość i zróżnicowanie wynagrodzeń) i dominującym charakterem siły roboczej. Wynika to z istnienia silnych bodźców, które wpływają na decyzje pracowników dotyczące inwestowania w ogólną i zawodową edukację.

Racjonalny pracodawca będzie tworzył popyt na kwalifikacje, które będą odpowiadały wybranej przez firmę strategii. Występujące strategie rynkowe

---

<sup>13</sup> I. Mares, *The Politics of Social Risk. Business and Welfare State Development*, Cambridge University Press 2003.

<sup>14</sup> M. Estevez, T. Iversen, D. Soskice rozróżniają trzy dominujące typy kwalifikacji związane z różnymi strategiami rynkowymi przedsiębiorstw (kwalifikacje specyficzne dla firmy, specyficzne dla przemysłu, ogólne). Kwalifikacje przedsiębiorstwa są najmniej przenośne, nabyte w czasie szkolenia w miejscu pracy, są znaczące dla pracodawcy, który szkoli, ale nie dla pozostałych przedsiębiorstw. Umiejętności specyficzne dla branży, nabyte w wyniku szkoleń zawodowych, certyfikowane są rozpoznawalne przez innych pracodawców. Kwalifikacje ogólne są rozpoznawane przez wszystkich pracodawców, dla których nieistotna jest wartość zależna od typu przemysłu i firmy. Rzeczywisty system produkcji wprowadza oba typy do pewnego stopnia. Ale możemy zauważyć, że strategie przedsiębiorstw opierają się na pewnym typie kwalifikacji, którego wymagają w celu zwiększenia efektywności swojego działania.

<sup>15</sup> M. Estevez-Abe, T. Iversen, D. Soskice, *Social Protection and the Formation of Skills: A Reinterpretation of the Welfare State*, referat na konferencji American Political Science Association Meeting 1999.

wymagają różnych typów umiejętności, np. specjalizacja w produkcji dóbr wysokiej jakości, którą W. Streeck<sup>16</sup> przypisuje niemieckim przedsiębiorstwom, wymaga pracowników z umiejętnościami specyficznymi dla firm i przemysłu. Z kolei produkcja standardowa dominująca w USA i W. Brytanii, wymagająca zdolności do szybkiej zmiany między produktami, potrzebuje ogólnych kwalifikacji. Pracodawca będzie wspierał politykę, która zapewni zwrot inwestycji w kształcenie pracownika. Skutkiem tego przedsiębiorcy będą wspierać programy *welfare state*, które produkują „prawidłowe” bodźce, aby zredukować koszty działań indywidualnego pracodawcy związanych ze strategią rynkową. Podobnie pracownicy, którzy inwestują w specyficzne kwalifikacje, będą racjonalnie preferować programy *welfare state*, które zabezpieczą ich inwestycje. Pracownik nie inwestuje czasu, pieniędzy w umiejętności, które nie posiadają wartości poza firmą czy przemysłem bez kompensujących instytucji. Przy braku instytucjonalnej interwencji w struktury rynku pracy, ogólne umiejętności w większym stopniu będą się liczyły na rynku niż specyficzne dla branży czy firmy.

Istotnym bodźcem dla osób wykwalifikowanych (specyfika przemysłowa) jest protekcja płacy, niezależnie od statusu zatrudnienia. Osiągnięte jest to częściowo przez zabezpieczenie wysokich świadczeń dla bezrobotnych i poprzez utrzymanie wysokich wynagrodzeń nawet wówczas, gdy popyt na siłę roboczą spada. Wysoka stopa zastąpienia w przypadku zasiłków dla bezrobotnych pozwala pracownikom zrezygnować z oferty pracy poza obecnym miejscem pracy. Dłuższy okres wypłacania zasiłku dla bezrobotnego pozwala dłużej szukać odpowiedniego miejsca pracy i daje gwarancje powrotu do wykonywania tej samej pracy. Ograniczone żądanie akceptacji każdego stanowiska wzmacniają ten mechanizm.

## POZIOM NEGOCJACJI I ZATRUDNIENIA

Olson<sup>17</sup>, Calmfors i Drifill<sup>18</sup> utrzymują, że zarówno zdecentralizowany, jak i wysoce scentralizowany system negocjacji płacowych prowadzi do ogra-

---

<sup>16</sup> W. Streeck, On the institutional Conditions of Diversified Quality Production, [w:] E. Matzner, W. Streeck, *Beyond Keynesianism: The Socio-Economics of Production and Full Employment*, Edward Elgar Publishing 1991.

<sup>17</sup> M. Olson, *The Rise and Decline of Nations: Economic Growth, Stagflation, and Social Rigidities*, Yale University Press 1982.

<sup>18</sup> L. Calmfors, J. Drifill, *Centralization of Wage Bargaining*, Economic Policy 1988, vol. 2.



niczonego wzrostu płac. Argumentują to tym, że w przypadku zdecentralizowanych negocjacji pojedynczy pracodawca i związek na poziomie firmy są instytucjami zbyt słabymi, by uzewnętrznic efekty swoich działań. Z kolei w przypadku wysoce zinstytucjonalizowanych związków następuje internalizacji zewnętrznego efektu płacowego, co oznacza, iż w większym stopniu te instytucje są w stanie uwzględnić zmiany makroekonomiczne. W przypadku branżowych związków negocjacji system związków jest wystarczająco silny, by uzewnętrznic koszty wzrostu płac, ponieważ firmy poszczególnych sektorów mogą podwyższać ceny produkcji, przesuując wzrost płac na konsumentów.

W badaniach empirycznych L. Calmforsa<sup>19</sup> można znaleźć potwierdzenie, iż wysoki poziom centralizacji negocjacji płacowych przy wysokim poziomie koordynacji horyzontalnej prowadzi do większej dynamiki realnych płac niż w przypadku zdecentralizowanych negocjacji z niskim stopniem koordynacji. Dane dotyczące wynagrodzeń i zatrudnienia zgodne są z klasyczną teorią różnych ścieżek dostosowań występujących w przypadku skoordynowanych i liberalnych gospodarek. Strategicznie skoordynowany system negocjacji płacowych wpływa na wzrost płac realnych, podczas gdy w liberalnych jest odwrotnie.

Istotnym elementem, na który wpływają negocjacje zbiorowe, jest sztywność wynagrodzeń. Waga znaczenia sztywności w układach taryfowych i w płacach nominalnych zależy od kwalifikacji pracowników. Badanie F. Pfeiffera<sup>20</sup> wskazuje, że w przypadku pracowników o niskich kwalifikacjach główną przyczyną nieelastyczności wynagrodzeń są uzgodnienia w ramach negocjacji płacowych. W przypadku grup pracowników o wysokich kwalifikacjach przedsiębiorstwo musi wziąć pod uwagę koszt związany z utratą pracownika. Jeśli wynagrodzenie spadnie pracownik może szukać zatrudnienia gdzie indziej. W szczególności ryzyko utraty pracownika dobrze wyszkolonego na rzecz innej firmy i w rezultacie koszt związany z rekrutacją i treningiem nowego pracownika jest czynnikiem, który ogranicza obniżenie płac w przypadku wysoko wykwalifikowanej siły roboczej. Sztywność płac pracowników wysoko wykwalifikowanych wynika w dużej mierze z płacy efektywnej, a w przypadku nisko wykwalifikowanych ze sztywności rynku pracy i oparcia płac na układach taryfowych. Między płacami nisko i wysoko wykwalifikowanych pracowników następuje sprzężenie zwrotne. Jeśli wzrasta płaca wysoko wykwalifikowanych pracowników w wyniku wzrostu popytu, jest to przyczy-

<sup>19</sup> L. Calmfors, *Unemployment, Labor Market Reform, and Monetary Union*, Journal of Labor Economics 2001, No. 2.

<sup>20</sup> F. Pfeiffer, *Lohnrigiditäten in gemischten Lohnbildungssystemen*, Schriftenreihe ZEW Bd. 65, Baden-Baden 2003.

na, która staje się elementem negocjacji płacowych na innych rynkach. Prowadzi to do ograniczenia zróżnicowania płacowego. Ceną płaconą za spłaszczenie wynagrodzeń jest mniejszy przyrost zatrudnienia.

## WPLYW KOORDYNACJI NA WZROST GOSPODARCZY

W tym kontekście polityczna dynamika zmian instytucjonalnych ma szczególne znaczenie. W gospodarkach skoordynowanych instytucjonalne wsparcie zachęca do inwestowania w specyficzne aktywa, ponieważ redukuje ryzyko. Przedsiębiorstwa inwestują w aktywa, których wartość zależy od kooperacji pomiędzy podmiotami i które nie mogą być przesunięte do innych dziedzin, jeśli kooperacja nie jest określona na długi okres. Ta różnica w ścieżkach inwestowania generuje odmienną politykę. W przypadku szoku egzogenicznego zagrożone zostają dochody z istniejących aktywów. Posiadacze mobilnych aktywów będą dążyć do „wyjścia” i poszukają wyższych zwrotów, podczas gdy posiadacze specyficznych aktywów mają więcej bodźców do obrony istniejącego stanu. Gdy zagrożone zostaje istnienie określonej działalności, posiadacze mobilnych aktywów np., pracownicy, którzy posiadają ogólne umiejętności lub posiadacze kapitału na rynkach, gdzie łatwe jest wyjście, będą dążyć do przesunięcia się w nowe obszary. W gospodarkach, które w przypadku szoku będą opierały się na rynku i dostosowaniach cen i płac, nastąpi przesunięcie w dystrybucji dochodów i nierównościach dochodowych. W skoordynowanej gospodarce zmiany ekonomiczne inspirują różne polityczne grona do mediacji. Przesunięcie do nowej aktywności jest utrudnione. Rezultatem jest to, że mają mniejsze skłonności do deregulacji i większe do powiększania popytu na instytucjonalne wsparcie istniejących działań. Ta analiza przewiduje szybszą deregulację w liberalnych gospodarkach liberalnych, gdzie jest więcej wsparcia politycznego, w porównaniu z gospodarkami skoordynowanymi, gdzie koalicje rosną by wspierać istnienie instytucji.

Badania empiryczne potwierdzają tezę, iż stopy wzrostu gospodarczego są najwyższe w gospodarce, której poziom koordynacji w sferze jest strategiczny bądź rynkowy w obu sferach zarządzania korporacyjnego i stosunków pracy. Natomiast jeśli mamy do czynienia z kombinacją polegającą na połączeniu strategicznego zarządzania i elastycznym rynkiem pracy, stopy wzrostu są niższe. Badania P. Halla i D. Gingericha<sup>21</sup> potwierdzają niższy wzrost gospodarczy gospodarek przy braku komplementarności instytucjonalnej w latach 1971–1997, gdzie badany był wpływ koordynacji na roczną stopę wzrostu.

<sup>21</sup> P. Hall, D. Gingerich, op.cit.

Nasuwa się w związku z tym pytanie dotyczące stabilności modelu i zmian w czasie. Na ile reformy dokonują przesunięć w strukturach instytucjonalnych? Czy instytucje, które były komplementarne w poprzednich dekadach, będą nadal komplementarne? Istnieją uzasadnione przypuszczenia wskazujące na to, że rozwój może zmienić efektywność wynikającą z istniejącej kombinacji instytucji, jeśli potencjał w sferze usług i rosnące znaczenie tego sektora może ograniczyć zyski z koordynacji negocjacji płacowych czy socjalnej protekcji, które zmniejszają zróżnicowanie płacowe i ustalają wysoki poziom płac. W okresie szybkich zmian technologicznych możliwość wprowadzania innowacji może przynieść większy wzrost w gospodarkach zorientowanych rynkowo niż w przypadku skoordynowanych.

Na podstawie powyższych wywodów stwierdzić można, że istnieje silna zależność między kształtem instytucji i efektywnością gospodarki. Ma to decydujące znaczenie dla zmian dokonywanych w charakterze koordynacji. Miejsce instytucji ogranicza dostosowania firm w poszczególnych dziedzinach gospodarki do zmieniających się warunków gospodarowania i wpływa na osiągnięte efekty w całej gospodarce.

## **THE INFLUENCE OF CO-ORDINATION ON LABOUR MARKET ON THE EFFECTIVENESS OF AN ECONOMIC MODEL**

### **SUMMARY**

The goal of this paper is to compare models of political economy. I use Hall coordination index to confirm the institutional features of liberal and coordinated market economies. In coordinated markets economies firms depend more heavily on non-market relationships to coordinate and to construct their core competencies. These non-market modes of coordination are generally based on more extensive relational or incomplete contracting, and network monitoring inside networks. In liberal market economies firms coordinate their activities through hierarchies and competitive market arrangements.

Political economy is a terrain populated by multiple actors: individuals, firms, producer groups, and governments. However, this is a firm-centered political economy that regards companies as crucial actors in a capitalist economy. They are the key agents of adjustment in the face of technological change or international competition whose activities aggregate into overall levels of economic performance. In both economies reveal institutional complementarities across the sub-sphere of macroeconomics. It can explain cross-national differences in the change of institution and efficiency. It confirms the impact of complementarities on rates of growth in a system of labor market regulation.

