



AgEcon SEARCH

RESEARCH IN AGRICULTURAL & APPLIED ECONOMICS

The World's Largest Open Access Agricultural & Applied Economics Digital Library

This document is discoverable and free to researchers across the globe due to the work of AgEcon Search.

Help ensure our sustainability.

Give to AgEcon Search

AgEcon Search

<http://ageconsearch.umn.edu>

aesearch@umn.edu

*Papers downloaded from **AgEcon Search** may be used for non-commercial purposes and personal study only. No other use, including posting to another Internet site, is permitted without permission from the copyright owner (not AgEcon Search), or as allowed under the provisions of Fair Use, U.S. Copyright Act, Title 17 U.S.C.*

No endorsement of AgEcon Search or its fundraising activities by the author(s) of the following work or their employer(s) is intended or implied.

GOSPODARKA NARODOWA

11-12
(255-256)
Rok LXXX/XXI
listopad-grudzień
2012
s. 1-23

Eugeniusz KWIATKOWSKI*
Przemysław WŁODARCZYK**

Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego

Streszczenie: Przedmiotem artykułu jest prawna ochrona zatrudnienia i jej wpływ na rynek pracy, zwłaszcza na zatrudnienie i bezrobocie. Celem rozważań jest określenie istoty i zakresu prawnej ochrony zatrudnienia, ustalenie teoretycznych mechanizmów wpływu tej instytucji na sytuację na rynku pracy oraz próba weryfikacji empirycznej wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy krajów OECD.

Prawna ochrona zatrudnienia, oznaczająca zestaw norm i procedur regulujących zwalnianie z pracy pracowników, jest instytucją wywierającą wpływ na kształtowanie się zatrudnienia, bezrobocia i płac. Jej wpływ na sytuację na rynku pracy dokonuje się za pośrednictwem dwóch mechanizmów: bezpośredniego osłabienia wahań zatrudnienia i bezrobocia oraz mechanizmu spadających zysków osłabiających popyt na pracę, co skłania do wysunięcia hipotezy o U-kształtnej zależności pomiędzy poziomem ochrony zatrudnienia a zatrudnieniem (bezrobociem).

Podjęto próbę empirycznej weryfikacji wysuniętej hipotezy o wpływie prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy, w warunkach wystąpienia negatywnego szoku ekonomicznego, w oparciu o dane dla 26 krajów OECD z lat 2008-2011. Uzyskane wyniki wskazują, iż uzasadnione jest oczekiwanie w okresie kryzysu większych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w krajach, w których regulacje prawnej ochrony zatrudnienia są stosunkowo słabe i stosunkowo silne. Najmniejszych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w okresie kryzysu możemy się natomiast spodziewać w krajach o poziomie EPL bliskim 2.

Słowa kluczowe: prawna ochrona zatrudnienia, instytucje rynku pracy, zatrudnienie, bezrobocie

Kody JEL: J65, J68

Artykuł wpłynął do druku 27 września 2012 r.

* Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Makroekonomii, e-mail: ekwiatk@uni.lodz.pl

** Uniwersytet Łódzki, Wydział Ekonomiczno-Socjologiczny, Katedra Makroekonomii, e-mail: pwlodarczyk@uni.lodz.pl

Wstęp

Prawna ochrona zatrudnienia należy do instytucji rynku pracy, obok płac minimalnych, opodatkowania pracy czy też zasiłków dla bezrobotnych, mających ważne znaczenie dla funkcjonowania i rezultatów rynku pracy. Wszystkie te instytucje wywierają istotny wpływ na zachowania i decyzje podmiotów gospodarczych działających na rynku pracy i w rezultacie mogą oddziaływać na stan podstawowych zmiennych makroekonomicznych rynku pracy, w szczególności zatrudnienia i bezrobocia.

Przyczyn wzrostu zainteresowania teorii ekonomii problematyką prawnej ochrony zatrudnienia w ostatnim czasie można upatrywać w kilku czynnikach. Po pierwsze, jest to związane z rozwojem i wzrostem znaczenia ekonomii instytucjonalnej w teorii ekonomii. Po drugie, jest to związane z niezadowalającym objaśnieniem sytuacji na rynkach pracy, a w szczególności bezrobocia i podejmowaniem różnorodnych poszukiwań teoretycznych nad ich lepszym wytłumaczeniem. Po trzecie, problemy prawnej ochrony zatrudnienia wpisują się bezpośrednio w stary spór teoretyczny na temat roli rynku i państwa w gospodarce oraz regulacji i deregulacji rynku pracy. Choć doświadczenia regulacji i deregulacji rynku pracy są już dosyć bogate, to jednak poglądy ekonomistów na temat wpływu wspomnianych instytucji rynku pracy na zatrudnienie i bezrobocie nadal nie są jednoznaczne.

Przedmiotem artykułu jest prawna ochrona zatrudnienia i jej wpływ na rynek pracy, zwłaszcza na zatrudnienie i bezrobocie. Celem rozważań jest określenie istoty, zakresu i tendencji zmian prawnej ochrony zatrudnienia, ustalenie teoretycznych mechanizmów wpływu tej instytucji na sytuację na rynku pracy oraz próba weryfikacji wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy na przykładzie 26 krajów OECD w okresie negatywnego szoku ekonomicznego.

Artykuł rozpoczyna się od rozważań dotyczących istoty, zakresu i pomiaru prawnej ochrony zatrudnienia. Analizie zostały poddane tendencje dotyczące jej restrykcyjności obserwowane w krajach OECD w latach 2000-2008. Następnie przedstawiono mechanizmy wpływu ochrony zatrudnienia na rynek pracy, których podstawą są uznane teorie ekonomiczne. W kolejnej części artykułu dokonano przeglądu wyników dotychczasowych badań empirycznych w literaturze dotyczących wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy. Podjęto również próbę empirycznej weryfikacji hipotezy o wpływie prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy w warunkach wystąpienia negatywnego szoku ekonomicznego w oparciu o dane statystyczne 26 krajów OECD z lat 2008-2011. Ostatnia część artykułu zawiera podsumowanie najważniejszych wniosków wynikających z rozważań.

Istota i pomiar prawnej ochrony zatrudnienia

Pojęcie prawnej ochrony zatrudnienia (z ang. Employment Protection Legislation – EPL) jest przedmiotem wielu analiz w literaturze. Ograniczając się w tym względzie do literatury ekonomicznej, można zwrócić uwagę na dwa ujęcia tej kategorii: szersze i węższe.

W ujęciu szerszym EPL oznacza „restrykcje narzucone na możliwość wykorzystania pracy przez pracodawcę” [Addison, Teixeira, 2001, s. 2], obejmując swym zakresem regulacje dotyczące zwolnień z pracy, czasu pracy, możliwości stosowania umów na czas określony, warunków bezpieczeństwa pracy, zwolnień chorobowych i innych.

W ujęciu węższym natomiast „prawna ochrona zatrudnienia jest zbiorem obowiązkowych restrykcji rządzących zwolnieniami pracowników z pracy” [Cahuc, Zylberberg, 2004, s. 734]. Chodzi tutaj o normy i procedury postępowania, które muszą być przestrzegane przez pracodawców w wypadku zwolnień pracowników [Boeri, van Ours, 2011, s. 255]. Te normy i procedury dotyczą w szczególności okresów wypowiedzenia umów o pracę, uzyskania autoryzacji zwolnienia przez stronę trzecią, odpraw pieniężnych przy zwolnieniach nie z winy pracownika, rekompensat w przypadku nieuzasadnionych zwolnień. W sensie ekonomicznym można zredukować wymienione regulacje do dwu elementów: transferu wartości pieniężnej od pracodawcy na rzecz pracownika (w związku z odprawami pieniężnymi i okresami wypowiedzenia) oraz podatku (będącego płatnością na rzecz strony trzeciej z tytułu kosztów proceduralnych i procesowych) [Boeri, van Ours, 2011, s. 255].

Podstawowym celem prawnej ochrony zatrudnienia jest zwiększenie stabilności zatrudnienia pracowników i bezpieczeństwa ich dochodów. U podstaw ustawodawstwa w zakresie ochrony zatrudnienia leży przeświadczenie, że we współczesnej, dynamicznej gospodarce rynkowej podlegającej nieustannym szokom, pozycje dwu stron stosunku pracy są niejednakowe (pozycja pracowników jest słabsza od pozycji pracodawców) i dlatego konieczna jest pewna ochrona pracowników. Pracownicy, których najważniejszym i jedynym aktywem jest posiadany kapitał ludzki, narażeni są na niepewne zatrudnienie i utratę dochodów w związku z występującymi szokami. Sytuacja pracodawców jest lepsza, gdyż dysponują oni zdywersyfikowanymi aktywami (mają dostęp do rynków kapitałowych) i dzięki temu mogą lepiej dostosować się do szoków. Właśnie ta niestabilność i niepewność zatrudnienia i dochodów pracowników wymaga zastosowania regulacji zmniejszających tę niestabilność i niepewność.

Mierzenie prawnej ochrony zatrudnienia jest sprawą skomplikowaną. Trudność pomiaru wynika z tego, że EPL zależy od wielu elementów, a ponadto elementy te są słabo mierzalne. W praktyce dla mierzenia EPL wykorzystuje się metodę hierarchii w hierarchiach [Boeri, van Ours, 2011, s. 257] polegającą na przypisaniu poszczególnym elementom liczb (wyższej liczby bardziej restrykcyjnym regulacjom) wraz z nadaniem im odpowiednich wag. Następnie wskaźniki te są agregowane i uśredniane w celu uzyskania syntetycznej miary restrykcyjności EPL.

Dla porównań międzynarodowych wykorzystuje się w literaturze trzy wskaźniki: 1) wskaźnik sztywności zatrudnienia (Rigidity of Employment Index) opracowany i obliczany przez Bank Światowy, 2) wskaźnik swobody zatrudnienia (Labor Freedom Score) będący komponentem wskaźnika wolności gospodarczej, obliczanego przez The Heritage Foundation w oparciu o dane Banku Światowego i 3) wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia (Employment Protection Legislation Index) opracowany i obliczany przez OECD. Ten ostatni wskaźnik, najpowszechniej wykorzystywany w porównaniach międzynarodowych, jest również podstawą analiz w niniejszym artykule.

Tablica 1
Proces agregacji wskaźnika EPL według metodologii OECD

Poziom 4 Skala 0-6	Poziom 3 Skala 0-6	Poziom 2 Skala 0-6	Poziom 1 Skala 0-6		Waga	
Wskaźnik sumaryczny	Umowy o pracę na czas nieokreślony (waga 5/12)	Przeszkody proceduralne (waga 1/3)	1. Procedury dotyczące wypowiedzenia umowy o pracę		1/2	
			2. Opóźnienia związane z rozpoczęciem terminu wypowiedzenia		1/2	
		Okres wypowiedzenia oraz odprawy pieniężne dla zwolnień indywidualnych nie wynikających z winy pracownika (waga 1/3)	3. Okres wypowiedzenia umowy o pracę po:	9 miesiącach pracy	1/7	
				4 latach pracy	1/7	
				20 latach pracy	1/7	
		4. Odprawa pieniężna po:	9 miesiącach pracy		4/21	
			4 latach pracy		4/21	
			20 latach pracy		4/21	
		Utrudnienia w odniesieniu do zwolnień indywidualnych (waga 1/3)	5. Definicja niezgodnego z prawem zwolnienia z pracy			1/5
	6. Długość okresu próbnego			1/5		
	7. Rekompensata pieniężna za niezgodne z prawem zwolnienie z pracy („unfair dismissal”)			1/5		
	8. Możliwość przywrócenia do pracy po niezgodnym z prawem zwolnieniu z pracy			1/5		
	9. Maksymalny okres do zaskarżenia niezgodnego z prawem wypowiedzenia umowy o pracę			1/5		
	Umowy o pracę na czas określony (waga 5/12)	Umowy na czas określony (waga 1/2)	10. Uzasadnione przypadki stosowania umów na czas określony			1/2
			11. Maksymalna liczba następujących po sobie umów na czas określony			1/4
			12. Maksymalny łączny okres trwania kolejnych umów na czas określony			1/4
		Zatrudnienie za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej (APT) (waga 1/2)	13. Formy pracy dla których pośrednictwo APT jest legalne			1/3
14. Restrykcje w odniesieniu do liczby następujących po sobie umów zawartych za pośrednictwem APT			1/6			
15. Maksymalny łączny okres trwania tego rodzaju umów			1/6			
16. Wymogi dotyczące pozwoleń na rozpoczęcie działalności w formie APT oraz konieczność raportowania do instytucji państwowych na temat prowadzonej działalności			1/6			
17. Wymogi odnośnie równego traktowania pracowników zatrudnionych na stałe oraz zatrudnionych za pośrednictwem APT			1/6			
Zwolnienia grupowe (waga 2/12)	18. Definicja zwolnień grupowych			1/4		
	19. Wymogi w zakresie poinformowania zewnętrznych instytucji o zwolnieniach grupowych (np. związków zawodowych, publicznych służb zatrudnienia)			1/4		
	20. Dodatkowe opóźnienia w procesie zwolnień grupowych wynikające z istniejących wymogów proceduralnych			1/4		
	21. Inne dodatkowe koszty pracodawcy			1/4		

Źródło: [Venn, 2009, s. 42]; cyt. za: [Wcisła, 2011, s. 245]

Sumaryczny wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia wysunięty przez OECD zawiera 21 elementów, których restrykcyjność oceniana jest w skali od 0 (brak restrykcji) do 6 (największe restrykcje). Oszacowane wskaźniki cząstkowe są następnie agregowane w większe grupy po przypisaniu im odpowiednich wag decydujących o sile ich wpływu na wskaźnik sumaryczny. Na ostatnim poziomie agregacji wskaźników cząstkowych wyodrębnia się trzy subindeksy, które dotyczą umów o pracę na czas nieokreślony, umów o pracę na czas określony i zwolnień grupowych. Sposób agregacji wskaźników cząstkowych oraz przypisane im wagi przedstawiono w tablicy 1.

Wskaźnik EPL opracowany przez OECD nie jest wolny od pewnych słabości. Są one związane przede wszystkim z ograniczeniami wskaźników syntetycznych, stanowiących odpowiednią agregację wskaźników cząstkowych. Po pierwsze, wskaźniki cząstkowe mogą zmieniać się w przeciwnych kierunkach, implikując stabilizację wskaźnika syntetycznego i sugerując brak reperkusji na rynku pracy. Tak jednak w rzeczywistości być nie musi, jeśli siła oddziaływania zmian wskaźników cząstkowych jest zróżnicowana. Po drugie, przypisanie subindeksom cząstkowym stałych wag może budzić wątpliwości i zniekształcać porównania międzynarodowe, jeśli porównywane kraje różnią się istotnie udziałami zatrudnionych na czas nieokreślony i czas określony.

Tendencje zmian prawnej ochrony zatrudnienia w krajach OECD w latach 2000-2008

Tablica 2 zawiera sumaryczne wskaźniki EPL, trzy subindeksy cząstkowe dla kilkudziesięciu krajów OECD w 2008 roku oraz zmiany wskaźnika EPL w latach 2000-2008.

Z tablicy 2 wynika, że w 2008 roku najbardziej restrykcyjne przepisy w zakresie ochrony zatrudnienia występowały w Turcji, Meksyku, Hiszpanii, Francji, Grecji i Portugalii, zaś najmniejsze restrykcje obowiązywały w USA, Kanadzie, Wielkiej Brytanii, Nowej Zelandii, Australii i Irlandii. Polska należy do grupy krajów o wskaźnikach nieco wyższych od przeciętnych.

Z tablicy 2 wynika również, że w badanych krajach poziom wskaźników syntetycznych nie zawsze przekładał się na analogiczne poziomy wskaźników cząstkowych. Po pierwsze, wysoka restrykcyjność ochrony zatrudnienia w zakresie umów na czas nieokreślony występowała m.in. w takich krajach, jak Czechy, Holandia, Niemcy i Szwecja, a więc w krajach o niezbyt wysokich wskaźnikach syntetycznych. Po drugie, zaskakująco wysoka ochrona zatrudnionych na czas określony występuje w Norwegii, zaś relatywnie niskie wskaźniki charakterystyczne są nie tylko dla krajów z niskimi wskaźnikami EPL, ale także dla Czech, Słowacji, Holandii i Szwecji. Po trzecie, w przypadku zwolnień grupowych zaskakująco wysokie wskaźniki występują w Belgii, Niemczech, Polsce, Słowacji i Szwecji, zaś wyjątkowo niskie w Portugalii i Japonii. Przypadki te wskazują, że w praktyce różnych krajów występują różnorodne konfiguracje w zakresie stopnia ochrony poszczególnych elementów stosunku pracy.

Tablica 2 wskazuje ponadto, że w latach 2000-2008 nastąpił wzrost restrykcyjności przepisów ochrony zatrudnienia w takich krajach, jak: Polska (najsilniejszy wzrost ochrony), Węgry, Irlandia, Turcja i Norwegia, natomiast ochrona zatrudnienia zmniejszyła się w Grecji (największy spadek ochrony), Portugalii, we Włoszech, Słowacji i Szwecji.

Tablica 2

Wskaźniki EPL w wybranych krajach w 2008 r. i zmiany wskaźników w latach 2000-2008

Kraje	Ochrona zatrudnienia na czas nieokreślony	Ochrona zatrudnienia na czas określony	Regulacje zwolnień grupowych	Sumaryczny wskaźnik EPL	Zmiana wskaźnika EPL w latach 2000-2008*
Australia	1,37	0,79	2,88	1,38	-0,04
Austria	2,19	2,29	3,25	2,41	-0,23
Belgia	1,94	2,67	4,13	2,61	0
Czechy	3,00	1,71	2,13	2,32	0,05
Dania	1,53	1,79	3,13	1,91	-0,13
Finlandia	2,38	2,17	2,38	2,29	-0,15
Francja	2,60	3,75	2,13	3,00	0,05
Grecja	2,28	3,54	3,25	2,97	-0,65
Hiszpania	2,38	3,83	3,13	3,11	0,05
Holandia	2,73	1,42	3,00	2,23	-0,14
Irlandia	1,67	0,71	2,38	1,39	0,15
Japonia	2,05	1,50	1,50	1,73	0
Kanada	1,17	0,22	2,63	1,02	0
Korea	2,29	2,08	1,88	2,13	-0,1
Meksyk	2,25	4,00	3,75	3,23	0
Niemcy	2,85	1,96	3,75	2,63	-0,18
Norwegia	2,20	3,00	2,88	2,65	0,11
Nowa Zelandia	1,54	1,08	0,38	1,16	-0,06
Polska	2,01	2,33	3,63	2,41	0,33
Portugalia	3,51	2,54	1,88	2,84	-0,6
Słowacja	2,45	1,17	3,75	2,13	-0,35
Stany Zjednoczone	0,56	0,33	2,88	0,85	0
Szwajcaria	1,19	1,50	3,88	1,77	0
Szwecja	2,72	0,71	3,75	2,06	-0,31
Turcja	2,48	4,88	2,38	3,46	0,12
Węgry	1,82	2,08	2,88	2,11	0,31
Wielka Brytania	1,17	0,29	2,88	1,09	0,05
Włochy	1,69	2,54	4,88	2,58	-0,53

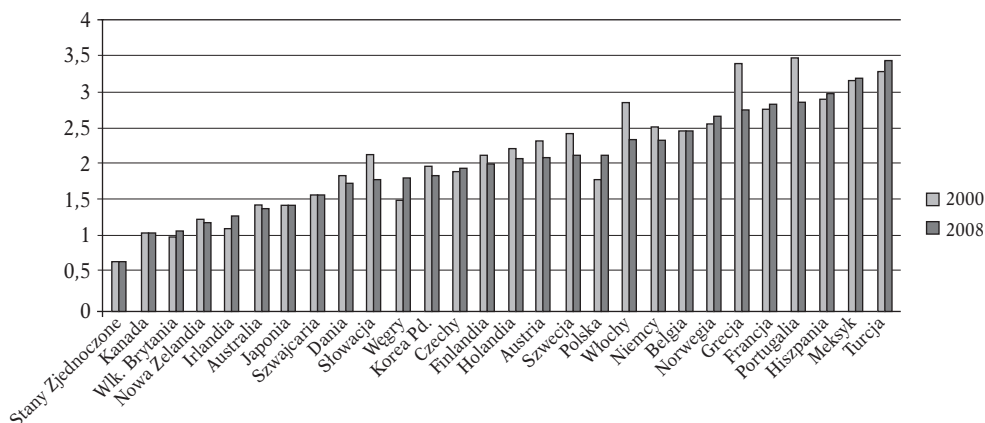
* wskaźnik obliczany wg metodologii z lat 2000-2007

Źródło: OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection

Wartości sumarycznego wskaźnika EPL dla krajów OECD w latach 2000 i 2008 przedstawia również wykres 1. Wśród krajów o najniższej restrykcyjności EPL znalazły się przede wszystkim kraje anglosaskie, zaś kraje Europy kontynentalnej cechowały się zdecydowanie wyższym poziomem prawnej ochrony zatrudnienia. W badanym okresie wzrost restrykcyjności ochrony zatrudnienia odnotowano w 9 krajach, a jej spadek – w 13 krajach.

Wykres 1

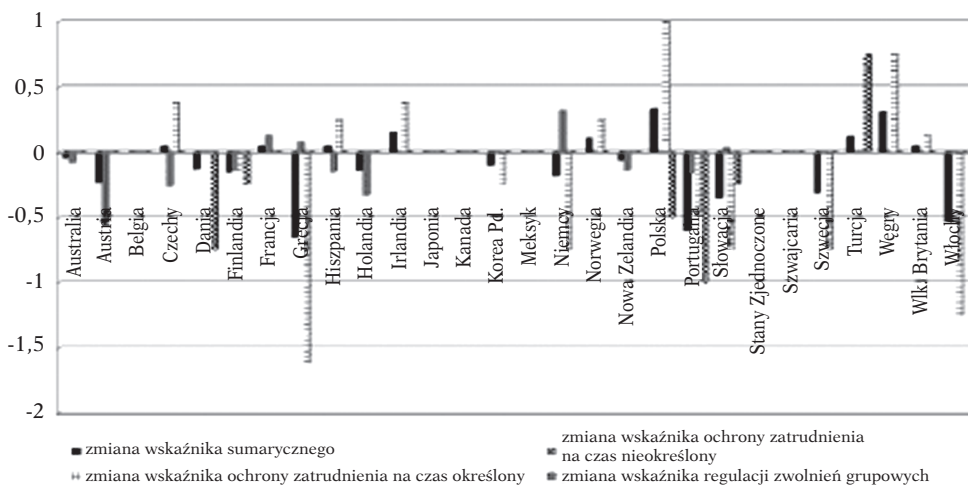
Wysokość sumarycznego wskaźnika ochrony zatrudnienia w krajach OECD w latach 2000 i 2008 (0 = najniższa restrykcyjność; 6 = najwyższa restrykcyjność p.o.z.)



Źródło: OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection

Wykres 2

Zmiany wysokości wskaźnika sumarycznego i wskaźników cząstkowych ochrony zatrudnienia w krajach OECD w latach 2000-2008



Źródło: OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection

Wykres 2 pozwala na bliższą ocenę zmian wskaźnika EPL oraz jego głównych wskaźników cząstkowych w latach 2000-2008. Jak wspomniano, w badanym okresie w większości krajów obserwowano spadek wskaźnika sumarycznego. Należy zauważyć, iż spadki te były również większe, co do wartości bezwzględnej, aniżeli obserwowane w tym samym czasie wzrosty tego wskaźnika.

Podobną tendencję obserwowano także, jeśli chodzi o wskaźniki cząstkowe. Wskaźnik ochrony zatrudnienia na czas nieokreślony został obniżony w 8 krajach, a podwyższony w zaledwie 4 przypadkach; restrykcyjność rozwiązań w zakresie zwolnień grupowych obniżono w 5 krajach, a podwyższono w jednym przypadku. W przypadku wskaźnika ochrony zatrudnienia na czas określony – jego spadek, jak i wzrost odnotowano odpowiednio w 7 krajach, jednak większe, co do wartości bezwzględnej, były spadki tego wskaźnika.

Tablica 3

Statystyki opisowe wskaźnika sumarycznego EPL oraz wskaźników cząstkowych dla krajów OECD w roku 2000 i 2008

	2000				2008			
	EPL	EPL_UCN	EPL_UCO	EPL_ZG	EPL	EPL_UCN	EPL_UCO	EPL_ZG
Średnia	2.15	2.14	1.85	2.98	2.08	2.10	1.74	2.91
Mediana	2.18	2.25	1.44	2.88	2.08	2.21	1.38	2.88
Maksimum	3.53	4.33	4.88	4.88	3.49	4.17	4.88	4.88
Minimum	0.65	0.17	0.25	0.38	0.65	0.17	0.25	0.38
Odch. stand.	0.79	0.80	1.37	0.96	0.70	0.76	1.22	0.92
Wsp. zmien.	0.37	0.37	0.74	0.32	0.34	0.36	0.70	0.32

EPL – sumaryczny wskaźnik EPL,

EPL_UCN – wskaźnik ochrony zatrudnienia na czas nieokreślony,

EPL_UCO – wskaźnik ochrony zatrudnienia na czas określony,

EPL_ZG – wskaźnik regulacji zwolnień grupowych.

Źródło: obliczenia własne

Analizowane wskaźniki podsumowuje tabela 3 prezentująca wartości statystyk opisowych dla wskaźnika EPL oraz wskaźników cząstkowych w latach 2000 i 2008. Szczególną uwagę warto zwrócić na przedstawione w niej wartości współczynnika zmienności opartego na odchyleniu standardowym. W roku 2008 obserwowano spadek wartości tego wskaźnika w porównaniu z rokiem 2000 dla wszystkich indeksów ochrony zatrudnienia. Obniżeniu uległy również wartości średnie oraz mediany omawianych indeksów. Może to świadczyć o występowaniu konwergencji w zakresie przyjmowanych w poszczególnych krajach regulacjach rynku pracy oraz potwierdzać hipotezę o tendencji do deregulacji rynków pracy w krajach OECD.

Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy – hipotezy teoretyczne

Rozważmy problem mechanizmów wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy, a w szczególności zatrudnienie i bezrobocie. Problem ten od strony teoretycznej był już wielokrotnie podejmowany w literaturze ekonomicznej¹. Przedmiotem szczególnej uwagi uczyniono w niej kwestię konsekwencji ekonomicznych prawnej ochrony zatrudnienia dla rynku pracy w warunkach wystąpienia negatywnego szoku ekonomicznego.

Negatywny szok aktywności gospodarczej, oznaczający spadek bądź osłabienie dynamiki produkcji, wywołuje procesy dostosowawcze na rynku pracy. W literaturze zwraca się uwagę na kilka rodzajów takich dostosowań, a mianowicie (por. [Cahuc, Zylberberg, 2004, s. 193-214]):

- spadek płac realnych,
- zmniejszenie czasu pracy,
- obniżenie intensywności i wydajności pracy,
- zmniejszenie rozmiarów zatrudnienia.

Spadek płac realnych w sytuacji redukcji produkcji jest procesem ekspozowanym w neoklasycznej teorii rynku pracy, w której zakłada się wysoką elastyczność płac. Można go uzasadnić odwołując się do postępowania pracodawców, którzy w reakcji na spadek produkcji próbują obniżyć koszty pracy za pośrednictwem obniżek płac. Trzeba jednak stwierdzić, że we współczesnym świecie, w którym istnieją związki zawodowe, układy zbiorowe i ustawy o płacach minimalnych, ten rodzaj dostosowań rzadko absorbuje całość procesów przystosowawczych na rynku pracy w okresie kryzysu.

Innym rodzajem dostosowań rynku pracy w okresie kryzysu może być zredukowanie czasu pracy, które również wiąże się zazwyczaj ze zmniejszeniem łącznych kosztów pracy. Sytuacja taka oznacza spadek wydajności pracy na 1 zatrudnionego. Może również ona oznaczać spadek wydajności pracy na 1 roboczogodzinę, jeśli redukcja czasu pracy będzie niewystarczająca w porównaniu ze spadkiem produkcji. Występuje wówczas zjawisko chomikowania siły roboczej, akceptowane przez pracodawców ze względu na rachunek opłacalności².

Kolejnym rodzajem dostosowań rynku pracy do negatywnego szoku ekonomicznego są dostosowania liczby pracujących. Tego rodzaju dostosowania ekspozowane są w teorii keynesistowskiej, w której popyt na pracę jest zależny od popytu na produkty i poziomu produkcji. Zgodnie z tą teorią, spadek produkcji pociąga za sobą redukcję popytu na pracę i liczby pracujących.

To, jaki rodzaj dostosowań rynku pracy dominuje w praktyce, zależy w dużej mierze od regulacji prawnej ochrony zatrudnienia. Te regulacje bowiem decydują o kosztach ponoszonych przez pracodawców w przypadku zwolnień z pracy

¹ Zob. szerzej na ten temat i bogatszą literaturę przedmiotu w pracy Boeri i van Ours [2011].

² W literaturze polskiej zjawisko chomikowania siły roboczej opisują szeroko [Strzelecki, Wszyński, Sączuk, 2009, s. 77-104].

i dostosowaniach zatrudnienia. Doświadczenia praktyczne, a także wysuwane w literaturze modele teoretyczne wskazują jednakże, że obok restrykcyjności ochrony zatrudnienia istotną rolę w kształtowaniu przystosowań na rynku pracy odgrywa również występujący w rzeczywistości stopień elastyczności płac i czasu pracy. Rozważmy w związku z tym konsekwencje (i mechanizmy) prawnej ochrony zatrudnienia dla rynku pracy w dwu przypadkach: przy założeniu elastycznych płac i czasu pracy oraz przy założeniu sztywnych płac i czasu pracy.

W przypadku elastycznych płac i elastycznego czasu pracy, w warunkach nierestykcyjnych regulacji ochrony zatrudnienia, przystosowania rynku pracy do negatywnego szoku ekonomicznego polegają nie na redukcji liczby pracujących, lecz dostosowaniach płac i czasu pracy. Negatywny szok aktywności wiąże się zazwyczaj ze spadkiem cen i rozmiarów produkcji, co odbija się negatywnie na przychodach pieniężnych osiągniętych w przedsiębiorstwach. Dostosowania w przedsiębiorstwach polegać wówczas mogą na redukcji czasu pracy i redukcji płac, przy zachowaniu stabilności zatrudnienia i bezrobocia. To, czy takie zatrudnieniowe bezpośrednie konsekwencje utrzymają się przez dłuższy okres, zależy od stopnia dostosowania redukcji kosztów pracy do redukcji przychodów pieniężnych. Gdyby te relacje prowadziły do redukcji zysków, to stabilizacja zatrudnienia byłaby na dłuższą metę trudna do utrzymania.

Rozważmy obecnie konsekwencje wprowadzenia restrykcyjnych regulacji ochrony zatrudnienia, utrzymując założenie elastycznych płac i elastycznego czasu pracy. Przypadek ten został przeanalizowany przez Lazeara [1990], który restrykcyjność prawnej ochrony zatrudnienia sprowadził do istnienia odpraw pieniężnych wypłacanych przez pracodawców osobom zwalnianym z pracy. Warto zauważyć, że odprawy te zwiększają bezpieczeństwo dochodów pracowników w ramach cyklu koniunkturalnego, gdyż gwarantują również pewien dochód w okresie po utracie pracy. Zdaniem Lazeara, wprowadzenie restrykcyjnych regulacji ochrony zatrudnienia ma w tym przypadku neutralne konsekwencje dla kształtowania się zatrudnienia i bezrobocia. Podstawą takiego poglądu jest stwierdzenie, że odprawa pieniężna uwzględniana jest przez pracodawców w negocjacjach płacowych z pracownikami i w rezultacie płace ustalane są na obniżonym poziomie, uwzględniającym kwotę odprawy pieniężnej. W ten sposób koszty odpraw są neutralizowane przez odpowiednio niższe płace. W konsekwencji przystosowania przedsiębiorstw do negatywnego szoku mogą polegać na redukcji płac i czasu pracy, bez konieczności redukcji zatrudnienia.

Założenie wysoce elastycznych płac jest trudne do utrzymania we współczesnej gospodarce, charakteryzującej się silną pozycją związków zawodowych w wielu dziedzinach. Rozważmy w związku z tym konsekwencje prawnej ochrony zatrudnienia dla sytuacji na rynku pracy przy założeniu sztywnych płac. Problem ten był przedmiotem analizy w pracy Boeri i van Oursa [2011, s. 264-267].

Przyjmijmy najpierw, że regulacje prawnej ochrony zatrudnienia nie istnieją bądź też są wysoce elastyczne. W tej sytuacji, w warunkach sztywnych

płac, negatywny szok aktywności, znajdujący wyraz w spadku cen i rozmiarów produkcji, wywoływać będzie dostosowania polegające na redukcji liczby pracujących. Przedsiębiorstwa maksymalizujące zysk będą redukować liczbę pracujących do poziomu, przy którym krańcowy produkt pracy wyrówna się z płacą. Elastyczne regulacje ochrony zatrudnienia implikują więc silne wahania zatrudnienia i bezrobocia w ramach cyklu koniunkturalnego.

Założmy obecnie, że regulacje prawnej ochrony zatrudnienia są dosyć restrykcyjne, co znajduje wyraz w wysokich kosztach zwolnień z pracy ponoszonych przez pracodawców. Koszty te mogą być tak dolegliwe, że pracodawcy nie stosują w okresie negatywnego szoku aktywności przystosowań polegających na redukcji zatrudnienia. Zdaniem Blancharda i Summersa [1986], gdy koszty zwolnień z pracy są wysokie, pracodawcy wolą raczej liczyć na dobrowolne rezygnacje z pracy niż inicjować redukcje zatrudnienia. W rezultacie restrykcyjne regulacje ochrony zatrudnienia implikują stabilizację bądź też osłabienie wahań zatrudnienia i bezrobocia w cyklu koniunkturalnym. Ale na tym zazwyczaj konsekwencje się nie kończą. Z powodu nieefektywnej alokacji nakładów pracy i pogarszającej się relacji przychodów ze sprzedaży i kosztów produkcji, następuje spadek zysków przedsiębiorstw bądź też ich bankructwa [Greenwald, Stiglitz, 1995], co nie pozostaje bez wpływu na redukcję popytu na pracę.

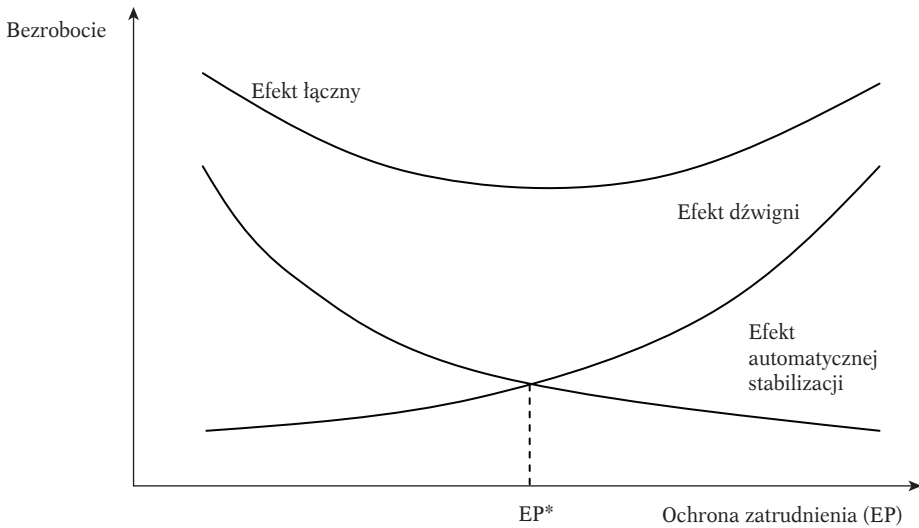
Lazear [1990] oraz Boeri i van Ours [2011] zwracają również uwagę na konsekwencje prawnej ochrony zatrudnienia w przypadku, gdy regulacje te spowodowane są do podatku płaconego na rzecz strony trzeciej. Ich zdaniem, stopa destrukcji miejsc pracy jest wówczas znacznie niższa, ale znacznie niższa jest również wtedy stopa kreacji miejsc pracy. Ma to negatywne konsekwencje dla charakteru zasobu bezrobocia, gdyż w takiej sytuacji zasób taki staje się bardziej stagnacyjny (zasób o mniejszej rotacji osób w zasobie), co implikuje wzrost roli bezrobocia długookresowego, bardzo niekorzystnego ze społecznego i ekonomicznego punktu widzenia.

Regulacje prawnej ochrony zatrudnienia mogą wpływać nie tylko na poziom i zmienność zatrudnienia, ale także na strukturę zatrudnienia i poziom płac. Po pierwsze, ze względu na to, że regulacje ochrony zatrudnienia dotyczą przede wszystkim zatrudnionych na umowy na czas nieokreślony, prawdopodobna jest tendencja do wzrostu udziału pracowników zatrudnionych na okres tymczasowy, w tym na czas określony [Boeri, 1999]. Po drugie, ze względu na to, że przepisy EPL chronią pracujących, zaś pomijają poszukujących pracy, występuje tendencja do umacniania pozycji „insiderów”. W rezultacie rośnie presja płacowa, która wywołuje negatywne skutki dla popytu na pracę.

Z przeprowadzonych rozważań wynika, że wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na zatrudnienie i bezrobocie nie jest jednoznaczny. Z jednej strony, restrykcyjne regulacje osłabiają wahania zatrudnienia i bezrobocia, a z drugiej, poprzez redukcję zysków przedsiębiorstw przyczyniają się do zmniejszenia popytu na pracę i wzrostu bezrobocia. Te dwa efekty podkreślają w swej pracy Malul, Rosenboim i Tal [2011], którzy wyróżniają efekt automatycznej stabilizacji (osłabienia wahań bezrobocia) i efekt dźwigni (powiększenia bezrobocia w rezultacie spadku zysków), które przedstawiono na rysunku 1. Biorąc pod

uwagę obydwu efekty dochodzą do wniosku, że łączny efekt wpływu EPL na bezrobocie może być zgodny z kształtem litery U. Sugeruje to, że średnia restrykcyjność prawnej ochrony zatrudnienia (EP^*) może być najkorzystniejszym rozwiązaniem.

Rysunek 1
Ochrona zatrudnienia a bezrobocie



Źródło: [Malul, Rosenboim, Tal, 2011]

Wyniki dotychczasowych badań empirycznych

Nasuwa się pytanie, czy dane empiryczne potwierdzają hipotezy teoretyczne dotyczące wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na zatrudnienie i bezrobocie. Pytanie to było wielokrotnie przedmiotem analizy w literaturze ekonomicznej. Przyjrzyjmy się choćby tylko niektórym rezultatom badań empirycznych, pomijając jednakże kwestie metodologiczne ich przeprowadzania.

Jak wskazują Boeri i van Ours [2011], modele opisujące wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy możemy podzielić na dwie zasadnicze grupy. Do pierwszej z nich należą prace, w których analizom poddawany jest wpływ EPL na zmienne zasobowe dotyczące rynku pracy, takie jak zatrudnienie i bezrobocie. Do drugiej grupy zaliczyć należy natomiast te, w których badany jest wpływ EPL na zmienne strumieniowe – w tym przede wszystkim stopy napływów i odpływów do i z zasobu bezrobocia oraz rotację pracowników i miejsc pracy.

Ze względu na charakter postawionej w poprzedniej części hipotezy o U-kształtnym wpływie prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku

pracy, podstawowym przedmiotem naszego zainteresowania jest pierwsza z wymienionych grup. Należy zauważyć, iż w stosunkowo niewielu należących do niej modelach uzyskano statystycznie istotne oszacowania testowanej zależności.

Nieliczne badania potwierdzają negatywną zależność między restrykcyjnością ochrony zatrudnienia a bezrobociem. Warto tutaj zwrócić uwagę na badanie Nickella, który na podstawie danych z 20 krajów OECD z lat 1983-1994 doszedł do wniosku, że ochrona zatrudnienia redukuje nieznacznie bezrobocie [Nickell, 1997]. Do podobnych wniosków doszli również Belot i van Ours [2001].

W wielu badaniach empirycznych autorzy zaobserwowali pozytywną zależność między stopniem restrykcyjności ochrony zatrudnienia a poziomem bezrobocia. Lazear na podstawie danych pochodzących z 22 krajów OECD z lat 1956-1984 doszedł do wniosku, że odprawy pieniężne w istotnej mierze tłumaczą wzrost bezrobocia w tych krajach [Lazear, 1990]. Dodatkowo oszacowanie zależności pomiędzy EPL a poziomem bezrobocia uzyskali również Scarpetta [1996] oraz Elmeskov, Martin i Scarpetta [1998].

W przypadku badań, w których przedmiotem analizy jest wpływ EPL na poziom zatrudnienia, przeważają te wskazujące na negatywną zależność między restrykcyjnością ochrony zatrudnienia a rozmiarami zatrudnienia. Wyniki takie uzyskali Grubb i Wells [1993], Heckmann i Pages [2000], a także Di Tella i MacCulloch [2005].

Na szczególną uwagę zasługuje praca Blancharda i Wolfersa [2000], którzy stwierdzili, iż poziom prawnej ochrony zatrudnienia nie może tłumaczyć różnic w poziomie bezrobocia w poszczególnych krajach. Wpływa on natomiast na możliwość reakcji gospodarek tych krajów na szoki ekonomiczne. Wyniki przeprowadzonych przez nich analiz wskazują na tendencję do występowania wyższego poziomu bezrobocia w krajach o bardziej restrykcyjnych rozwiązaniach w zakresie EPL w przypadku wystąpienia negatywnego szoku ekonomicznego. Do podobnych rezultatów doszli również Fitoussi, Jestaz, Phelps i Zoega [2000].

Lindbeck i Snower [2001] wskazują natomiast, że w okresach osłabienia koniunktury gospodarczej występowanie bardziej restrykcyjnych rozwiązań w zakresie ochrony zatrudnienia prowadzi do większych spadków zatrudnienia ze względu na niechęć pracodawców do zatrudniania nowych pracowników, podczas gdy w okresach dobrej koniunktury powoduje wzrost zatrudnienia.

Drugą grupę opracowań stanowią te, które wskazują na brak statystycznie istotnej zależności pomiędzy EPL a zmiennymi zasobowymi opisującymi sytuację na rynku pracy, przyjmując jednocześnie, że należy raczej oczekiwać istnienia zależności pomiędzy zmiennymi strumieniowymi a poziomem prawnej ochrony zatrudnienia. Modele należące do tej grupy mają zdecydowanie lepsze podstawy mikroekonomiczne.

Interesujące wyniki uzyskali Bentolila i Bertola [1990], [Bertola, 1990, 1992], którzy stwierdzili, iż wpływ EPL na sytuację na rynku pracy przyjmuje dwie formy: ogranicza skłonność pracodawców do zatrudniania pracowników w obawie przed ewentualnymi kosztami, jakie będą musieli ponieść

w wypadku powstania konieczności ich zwolnienia w czasie osłabienia koniunktury gospodarczej oraz skłania ich do chomikowania siły roboczej w czasie kryzysu w celu minimalizacji kosztów poszukiwania pracowników w okresach dobrej koniunktury. Czynniki te wzajemnie się znoszą jeśli chodzi o wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia w gospodarce, ale powodują ograniczenie stopy kreacji i destrukcji miejsc pracy. Tym samym większa restrykcyjność EPL prowadzi do ograniczenia cyklicznej zmienności zatrudnienia i bezrobocia. Podobne wnioski sformułowali Bertola i Ichino [1995].

Jackman, Layard i Nickell [1996] wykazali natomiast, iż w krajach, w których obserwujemy mniejszą restrykcyjność ochrony zatrudnienia występują większe napływy do zasobu zatrudnienia, sprzyjające redukcji bezrobocia długookresowego, jak i większe napływy do zasobu bezrobocia powodujące wzrost bezrobocia krótkookresowego, co oznacza, iż prawna ochrona zatrudnienia nie przekłada się na poziom bezrobocia, ale na stopień rotacji osób w zasobach.

Bertola i Rogerson [1996] wskazują, iż zgodnie z modelami poszukiwań na rynku pracy prawna ochrona zatrudnienia, podnosząc koszty zwolnień pracowników, będzie prowadziła do ograniczenia rozmiarów przepływów na rynku pracy.

Z prac Boeriego [Boeri, 1999] oraz Kugler i Saint-Paula [2000] wynika natomiast, iż większa restrykcyjność EPL prowadzi do sytuacji, w której przedsiębiorcy obawiając się wysokich strat związanych z zatrudnieniem pracowników o niewłaściwych kwalifikacjach starają się poszukiwać pracowników wśród osób, które są aktualnie zatrudnione w innych przedsiębiorstwach. Prowadzi to do utrwalenia struktury insider-outsider. Osoby bezrobotne mogą liczyć jedynie na znalezienie pracy na stanowiskach tymczasowych o niewielkiej stabilności. Sytuacja taka sprawia, że wyższy poziom ochrony zatrudnienia powoduje jednoczesny wzrost strumienia napływów do zatrudnienia i spadek strumienia napływów do bezrobocia. Wynika to z faktu, iż nowe miejsca pracy jest znajdowane przez osoby poszukujące jeszcze zanim formalnie staną się one bezrobotne.

Gomez-Salvador, Messina i Vallanti [2004] wskazują, iż EPL przekłada się w sposób negatywny na kreację miejsc pracy oraz rotację pracowników. Z kolei Wolfers [Wolfers, 2005] wskazuje, iż ochrona zatrudnienia opóźnia rotację pracowników w sytuacji przejściowych szoków makroekonomicznych, a oprócz tego zmniejsza również rotację sezonową.

Przywołany tutaj krótki przegląd badań empirycznych wskazuje, że wpływ EPL na zatrudnienie i bezrobocie nie jest jednoznaczny. Konieczne są dalsze pogłębione analizy empiryczne tego związku.

Próba weryfikacji ekonometrycznej

Hipotezy dotyczące wpływu restrykcyjności EPL na sytuację w zakresie zatrudnienia i bezrobocia w warunkach wystąpienia negatywnego szoku ekonomicznego wysunięte w poprzednich częściach artykułu zostały poddane weryfikacji empirycznej.

W analizach wykorzystano odsezonowane dane kwartalne z lat 2008-2011 dla 26 krajów członkowskich OECD. Dane te pochodzą z internetowej bazy Stats.OECD (<http://stats.oecd.org>). Ze względu na brak odpowiednio długich szeregów czasowych lub braki w danych z analizy wyłączone zostały następujące kraje: Chile, Estonia, Islandia, Izrael, Luksemburg, Meksyk, Słowenia, Turcja.

W prezentowanych poniżej analizach ograniczono się do testowania hipotezy o występowaniu U-kształtnej zależności pomiędzy bezrobociem i zatrudnieniem a restrykcyjnością sumarycznego wskaźnika EPL. Weryfikację oparto na dwóch modelach. W pierwszym z nich zmienną objaśnianą był poziom zatrudnienia, a w drugim – stopa bezrobocia cyklicznego.

Punktem wyjścia dla pierwszego z wykorzystanych modeli była prosta funkcja popytu na pracę, uwzględniająca zarówno determinanty o charakterze keyne-sowskim – poziom PKB, jak również neoklasycznym – wysokość płac realnych:

$$\ln(Z_t) = \alpha_0 + \beta_1 \ln(PKB_t) + \beta_2 \ln(RWage_t) + \zeta_t, \quad (1)$$

gdzie:

Z_t – rozmiary zatrudnienia w okresie t ,

PKB_t – rozmiary PKB w okresie t ,

$RWage_t$ – wysokość płac realnych w okresie t ,

α_0 – stała,

β_1, β_2 – parametry mierzące elastyczność zatrudnienia względem PKB i płac realnych,

ζ_t – składnik losowy.

Zgodnie z przyjętą praktyką do modelu wprowadzono mechanizm dostosowań adaptacyjnych, który oddaje opóźnienia w reakcji popytu na pracę na zmiany jego determinantów [Welfe, Welfe, 2004, s. 69-70]. Mechanizm ten możemy opisać równaniem:

$$\ln(Z_t) - \ln(Z_{t-1}) = \gamma(\ln(Z_t^*) - \ln(Z_{t-1})), \quad (2)$$

gdzie:

Z_t^* – poziom potencjalnego popytu na pracę,

γ – współczynnik dostosowań.

Po podstawieniu (1) do (2) otrzymujemy:

$$\begin{aligned} \ln(Z_t) &= \alpha_0 \gamma + (1 - \gamma) \ln(Z_{t-1}) + \beta_1 \gamma \ln(PKB_t) + \beta_2 \gamma \ln(RWage_t) + \gamma \zeta_t. \\ \ln(Z_t) &= \alpha'_0 + \alpha'_1 \ln(Z_{t-1}) + \beta'_1 \ln(PKB_t) + \beta'_2 \ln(RWage_t) + \xi_t, \end{aligned} \quad (3)$$

gdzie:

α'_0 – stała,

α'_1 – inercja zmiennej objaśnianej,

β'_1, β'_2 – krótkookresowe elastyczności zatrudnienia względem PKB i płac realnych.

Do modelu wprowadzono opóźnienia zmiennych objaśniających. W praktyce istotnymi determinantami zatrudnienia okazały się bieżące wartości PKB oraz opóźnione o jeden okres płace realne:

$$\ln(Z_t) = a'_0 + \sum_{s=1}^S \alpha'_{1s} \ln(Z_{t-s}) + \sum_{s=0}^S \beta'_{1s} \ln(PKB_{t-s}) + \sum_{s=0}^S \beta'_{2s} \ln(RWage_{t-s}) + \xi, \quad (4)$$

Szacowany model miał charakter modelu panelowego z efektami ustalonymi (fixed-effects). W celu weryfikacji hipotezy o U-kształtnej zależności pomiędzy poziomem zatrudnienia a restrykcyjnością EPL do modelu dodano dodatkową zmienną interakcyjną opisującą wpływ EPL na relację pomiędzy zatrudnieniem a PKB. Model przyjął zatem postać:

$$\ln(Z_{i,t}) = \alpha_{0i} + \alpha'_1 \ln(Z_{i,t-1}) + \beta'_1 \ln(PKB_{i,t}) + \beta'_2 \ln(RWage_{i,t-1}) + \delta'_1 \ln(PKB_{i,t}) \cdot EPL_{i,t} + \delta'_2 \ln(PKB_{i,t}) \cdot EPL_{i,t}^2 + \xi_{i,t} \quad (5)$$

gdzie:

$Z_{i,t-1}$ – rozmiary zatrudnienia w kraju i w okresie t opóźnione o 1 kwartał,

$PKB_{i,t}$ – rozmiary PKB w kraju i w okresie t ,

$RWage_{i,t-1}$ – wysokość płac realnych w kraju i w okresie t opóźnione o 1 kwartał,

$EPL_{i,t}$ – poziom sumarycznego wskaźnika EPL w kraju i w okresie t .

Parametr α_1 informuje o inercji badanego procesu – im niższa jest jego wartość, tym szybciej zachodzą dostosowania na rynku pracy. Oszacowania parametrów β uzyskane w modelu tej postaci mają interpretację elastycznościową – wzrost/spadek PKB o 1% spowoduje wzrost/spadek zatrudnienia o β_1 % (w analogiczny sposób interpretujemy parametr β_2 opisujący zmiany zatrudnienia spowodowane wahaniami płac realnych). Oszacowanie parametrów δ pokazuje, o ile procent wzrośnie/zmaleje wartość parametru β_1 , jeśli poziom EPL wzrośnie o 1 – należy pamiętać, iż przyjęto tu założenie o istnieniu kwadratowej zależności pomiędzy elastycznością zatrudnienia względem PKB a poziomem EPL, co sprawia, że uzyskane oszacowania parametrów δ należy interpretować łącznie.

Można sformułować następujące oczekiwania dotyczące pożądanego znaku relacji pomiędzy zmiennymi modelu. Zgodnie z teorią keynesowską należy podejrzewać istnienie dodatniej zależności pomiędzy zatrudnieniem a PKB. Koncepcje neoklasyczne wskazują zaś na ujemny znak relacji pomiędzy zatrudnieniem a płacami realnymi [Kwiatkowski, 2006, s. 103-104, 116-117]. Ujemne oszacowanie parametru δ_1 i dodatnie oszacowanie parametru δ_2 potwierdzi natomiast hipotezę mówiącą o istnieniu U-kształtnej zależności pomiędzy zatrudnieniem a poziomem EPL.

Ze względu na dynamiczny charakter zależności opisywanej przez model jego estymacji dokonano z wykorzystaniem uogólnionej metody momentów w oparciu o podejście Arellano i Bover [1995]. W roli zmiennych instrumen-

talnych użyto opóźnionych wartości wykorzystywanych zmiennych oraz ich odchyleń ortogonalnych.

Drugi z modeli wykorzystanych w celu weryfikacji hipotezy o U-kształtnym wpływie EPL na poziom bezrobocia i zatrudnienia podejmuje próbę objaśnienia wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na poziom bezrobocia. Był on inspirowany modelem przedstawionym w pracy Malula, Rosenboima i Tala [2011].

Zmienną objaśnianą jest stopa bezrobocia cyklicznego, którego determinantami są: cykliczny komponent PKB, cykliczny komponent aktywności zawodowej oraz udział wydatków państwa w PKB.

Podobnie jak w przypadku pierwszego modelu, wykorzystano podejście panelowe z efektami ustalonymi. Do wspomnianego modelu dodano również zmienne ukazujące wpływ poziomu restrykcyjności EPL na relację pomiędzy bezrobociem a PKB. Model przybrał postać:

$$bC_{i,t} = \alpha_{0i} + \beta_1' \ln(PKBC_{i,t}) + \beta_2' \ln(AzC_{i,t}) + \beta_3' \ln\left(\frac{GExp}{PKB_{i,t}}\right) + \delta_1' \ln(PKBC_{i,t}) \cdot EPL_{i,t} + \delta_2' \ln(PKBC_{i,t}) \cdot EPL_{i,t}^2 + \xi_{i,t} \quad (6)$$

gdzie:

$bC_{i,t}$ – wysokość cyklicznego komponentu stopy bezrobocia w kraju i w okresie t ,
 $PKBC_{i,t}$ – rozmiary cyklicznego komponentu PKB w kraju i w okresie t ,
 $AzC_{i,t}$ – rozmiary cyklicznego komponentu aktywności zawodowej w kraju i w okresie t ,

$\frac{GExp}{PKB_{i,t}}$ – udział wydatków rządowych w PKB w kraju i w okresie t ,

$EPL_{i,t}$ – poziom sumarycznego wskaźnika EPL w kraju i w okresie t .

Oszacowania parametrów β uzyskane w modelu tej postaci informują nas o wrażliwości stopy bezrobocia cyklicznego na zmiany poszczególnych jej determinantów – cyklicznego komponentu PKB, cyklicznego komponentu aktywności zawodowej oraz udziału wydatków państwowych w PKB. Oszacowanie parametrów δ pokazuje, o ile wzrośnie/zmaleje wartość parametru β_1 , jeśli poziom EPL wzrośnie o 1. Podobnie jak w pierwszym modelu uzyskane w ten sposób oszacowania parametrów δ należy interpretować łącznie.

W oparciu o istniejące koncepcje teoretyczne można sformułować oczekiwania dotyczące pożądanego znaku relacji pomiędzy zmiennymi modelu. Zgodnie z teorią keynesowską należy podejrzewać istnienie ujemnej zależności pomiędzy stopą bezrobocia a PKB, który reprezentuje w tym wypadku zmiany agregatowego popytu. Można również przewidywać wystąpienie ujemnej zależności pomiędzy poziomem stopy bezrobocia, a udziałem wydatków rządowych w PKB. Jak wskazują Malul, Rosenboim i Tal [2011, s. 6-7] uzasadnione jest przyjęcie założenia, iż w krajach, w których wydatki państwowe mają wysoki udział w PKB obserwowane będą mniejsze wzrosty bezrobocia w okresie kryzysu ze względu na możliwość wykorzystania wspomnianych wydatków jako stabilizatorów koniunktury. Dodatnie oszacowanie parametru δ_1 i ujemne osza-

cowanie parametru δ_2 potwierdzi hipotezę mówiącą o istnieniu U-kształtnej zależności pomiędzy stopą bezrobocia a poziomem EPL.

Model został oszacowany klasyczną metodą najmniejszych kwadratów dla danych panelowych. Wartości komponentów cyklicznych uzyskano przy użyciu filtra Hodricka-Prescotta.

Tablica 4 przedstawia wartości oszacowań parametrów modeli uzyskane zgodnie z przedstawionymi powyżej specyfikacjami. Wszystkie zmienne objaśniające okazały się istotnymi determinantami zatrudnienia i bezrobocia. Uzyskane oszacowania parametrów są zgodne co do znaku z przedstawionymi powyżej przewidywaniami teoretycznymi.

Potwierdzenie znalazła hipoteza o istnieniu U-kształtnej zależności pomiędzy zatrudnieniem i bezrobociem a poziomem restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia. W przypadku obu modeli uzyskane oszacowania parametrów zmiennych interakcyjnych miały znaki zgodne z oczekiwaniami.

Tablica 4
Wartości oszacowań parametrów modeli dla wybranych krajów OECD

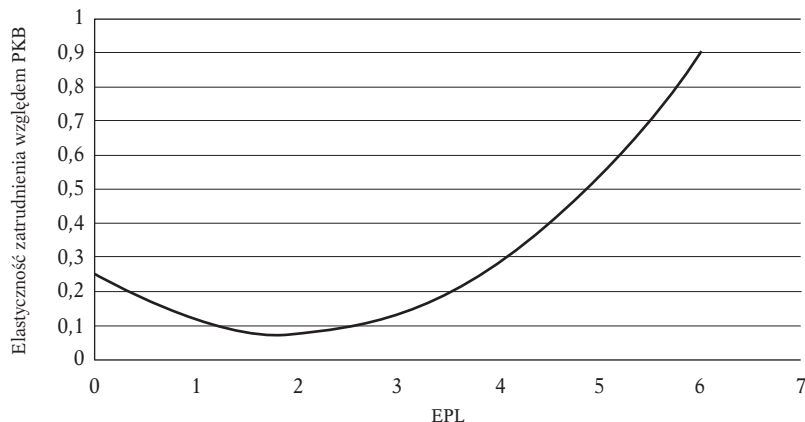
Model 1			Model 2		
Liczba krajów	26		Liczba krajów	26	
Okres próby	2008.1-2011.4		Okres próby	2008.1-2011.4	
Zmienna objaśniana	Ln(Z)		Zmienna objaśniana	bC	
	Param.	T		Param.	T
Ln(Z(-1))	0.796***	212.35	Ln(PKBC)	-0.976***	-7.59
Ln(PKB)	0.259***	8.47	Ln(PKBC)*EPL	0.749***	5.75
Ln(PKB)*EPL	-0.109**	-2.28	Ln(PKBC)*EPL ²	-0.180***	-5.41
Ln(PKB)*EPL ²	0.049**	2.22	Ln(AZC)	0.093***	3.57
Ln(RWage(-1))	-0.065***	-80.36	Ln(Gexp/PKB)	-0.166**	-2.25
Liczba obserwacji	410		Liczba obserwacji	407	
Błąd stand. reg.	0.006		Błąd stand. reg.	0.005	
Odch. stand. zm. objaśnianej	0.021		Odch. stand. zm. objaśnianej	0.009	
Statystyka J	28.814		R2	0.715	
Statystyka p testu Sargana	0.227		Skorygowany R2	0.680	

Odrzucenie hipotezy zerowej testu istotności oszacowań na poziomie: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$.

Źródło: obliczenia własne

Wyniki estymacji umożliwiają dokładniejszą analizę związku pomiędzy elastycznością zatrudnienia względem PKB a poziomem EPL. Zależność ta została przedstawiona na wykresie 3. Przyjmuje ona kształt funkcji kwadratowej z punktem minimum dla poziomu EPL* = 1,926.

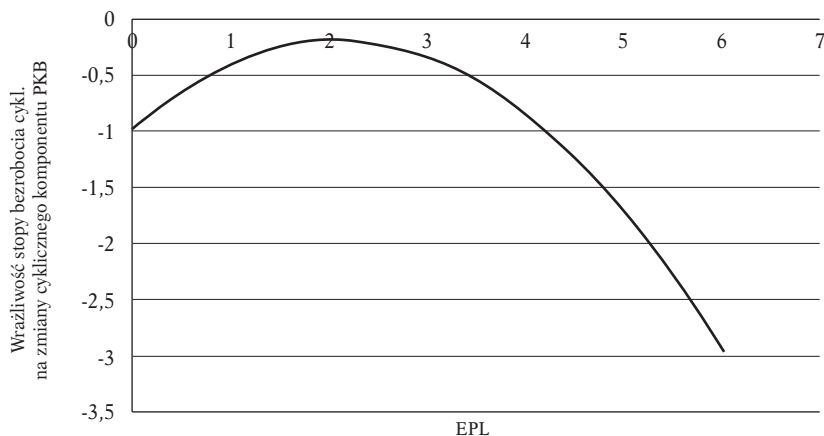
Wykres 3
Elastyczność zatrudnienia względem PKB a poziom EPL



Źródło: obliczenia własne

Z wykresu 3 wynika, iż w krajach o stosunkowo wysokim i stosunkowo niskim poziomie EPL obserwujemy większą elastyczność zatrudnienia względem PKB w okresie kryzysu, niż w krajach o średnim poziomie restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia (bliskim 2).

Wykres 4
Wrażliwość stopy bezrobocia cyklicznego względem cyklicznego komponentu PKB w zależności od poziomu EPL



Źródło: obliczenia własne

Korzystając z oszacowań drugiego modelu możemy natomiast uzyskać informacje na temat zależności pomiędzy wrażliwością stopy bezrobocia cyklicz-

nego na zmiany cyklicznego PKB a poziomem restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia, która została przedstawiona na wykresie 4.

Podobnie jak w przypadku zależności pomiędzy elastycznością zatrudnienia względem PKB a poziomem EPL, przyjmuje ona kształt funkcji kwadratowej z punktem maksimum dla poziomu $EPL^* = 2,089$.

Oznacza to, iż w okresie kryzysu, w krajach o stosunkowo wysokim i stosunkowo niskim poziomie EPL obserwujemy większą wrażliwość stopy bezrobocia cyklicznego względem komponentu cyklicznego PKB, niż w krajach o średnim poziomie restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia (bliskim 2).

Różnica pomiędzy wynikami uzyskanymi z obu modeli jest niewielka i można ją przypisać faktowi wykorzystania innych metod estymacji.

Wyniki estymacji potwierdzają sformułowaną na gruncie teoretycznym hipotezę o istnieniu U-kształtnej zależności pomiędzy prawną ochroną zatrudnienia a poziomem zatrudnienia i bezrobocia. Na ich podstawie możemy stwierdzić, iż uzasadnione jest oczekiwanie w okresie kryzysu większych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w krajach, w których regulacje prawnej ochrony zatrudnienia są stosunkowo słabe i stosunkowo silne. Najmniejszych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w okresie kryzysu możemy się natomiast spodziewać w krajach o poziomie EPL bliskim 2.

Wnioski

Prawna ochrona zatrudnienia, oznaczająca zestaw norm i procedur regulujących zwalnianie z pracy pracowników, jest instytucją wywierającą wpływ na kształtowanie się zatrudnienia, bezrobocia. Jej najważniejszymi elementami są: transfer środków od pracodawcy do pracownika z tytułu odpraw pieniężnych oraz quasi podatek płacony stronie trzeciej z tytułu kosztów proceduralnych i procesowych.

Poziom restrykcyjności ochrony zatrudnienia jest zróżnicowany w poszczególnych krajach. Jest on stosunkowo wysoki w Turcji, Meksyku, Hiszpanii, Francji, Grecji i Portugalii, zaś relatywnie niski w USA, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i Irlandii. W latach 2000-2008 w krajach OECD obserwowano tendencje zmierzające do ograniczania restrykcyjności EPL.

Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy dokonuje się za pośrednictwem dwu mechanizmów: bezpośredniego osłabienia wahań zatrudnienia i bezrobocia oraz mechanizmu spadających zysków osłabiających popyt na pracę. Prowadzi to do wysunięcia hipotezy o występowaniu U-kształtnej zależności pomiędzy poziomem restrykcyjności EPL a poziomem bezrobocia (zatrudnienia).

Wyniki badań empirycznych w zakresie kierunku i siły wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na sytuację na rynku pracy nie są jednoznaczne. Istnieje potrzeba dalszych badań dotyczących tego problemu.

Weryfikacja empiryczna sformułowanej na gruncie teoretycznym hipotezy prowadzi do potwierdzenia istnienia zależności pomiędzy restrykcyjnością prawnej ochrony zatrudnienia a poziomem zatrudnienia (i bezrobocia). W krajach

o stosunkowo wysokim i stosunkowo niskim poziomie EPL obserwujemy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego większą elastyczność zatrudnienia względem PKB w okresie kryzysu, niż w krajach o średnim poziomie restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia. Podobnie, w krajach o stosunkowo wysokim i stosunkowo niskim poziomie EPL obserwujemy większą wrażliwość stopy bezrobocia cyklicznego względem komponentu cyklicznego PKB, niż w krajach o średnim poziomie restrykcyjności prawnej ochrony zatrudnienia.

Na podstawie powyższych wyników możemy stwierdzić, iż uzasadnione jest oczekiwanie w okresie kryzysu większych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w krajach, w których regulacje prawnej ochrony zatrudnienia są stosunkowo słabe i stosunkowo silne. Najmniejszych spadków zatrudnienia (i wzrostów bezrobocia) w okresie kryzysu możemy się natomiast spodziewać w krajach o poziomie EPL bliskim 2.

Bibliografia

- Addison J.T., Teixeira P., [2001], *The Economics of Employment Protection*, IZA Discussion Paper, No. 381.
- Arellano M., Bover O., [1995], *Another Look at the Instrumental Variables Estimation of Error-components Models*, „Journal of Econometrics”, Vol. 68, s. 29-51.
- Belot M., van Ours J., [2001], *Unemployment and labour market institutions: An empirical analysis*, „Journal of the Japanese and International Economies”, No. 15, s. 403-418.
- Bentolila S., Bertola G., [1990], *Firing Costs and Labour Demand: How Bad Is Euroclerosis?*, „Review of Economic Studies”, Vol. 57(3), s. 381-402.
- Bertola G., [1990], *Job security, employment and wages*, „European Economic Review”, Vol. 34(4), s. 389-411.
- Bertola G., [1992], *Labor Turnover Costs and Labor Demand*, „Journal of Labor Economics”, Vol. 10(4), s. 389-411.
- Bertola G., Ichino A., [1995], *Crossing the River: A Comparative Perspective on Italian Employment Dynamics*, „Economic Policy”, No. 21, s. 359-420.
- Bertola G., Rogerson R., [1996], *Institutions and Labor Reallocation*, „NBER Working Papers”, No. 5828.
- Blanchard O., Summers L., [1986], *Hysteresis and the European unemployment problem*, NBER Macroeconomics Annual, No. 1, MIT Press, Cambridge, MA.
- Blanchard O., Wolfers J., [2000], *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence*, „The Economic Journal”, Vol. 110, s. 1-33.
- Boeri T., [1999], *Enforcement of employment security regulations, on-the-job search and unemployment duration*, „European Economic Review”, No. 43, s. 65-89.
- Boeri T., van Ours J., [2011], *Ekonomia niedoskonałych rynków pracy*, Wolters Kluwer Polska Sp. z o.o., Warszawa.
- Cahuc P., Zylberberg A., [2004], *Labor Economics*, The MIT Press, Cambridge, Massachusetts, London.
- Di Tella R., MacCulloch R., [2005], *The consequences of labour market flexibility: Panel evidence based on survey data*, „European Economic Review”, No. 49(5), s. 1225-1259.
- Elmeskov J., Martin J., Scarpetta S., [1998], *Key Lessons for Labor Market Reforms: Evidence from OECD Countries Experience*, „Swedish Economic Policy Review”, Vol. 5, No. 2, s. 205-252.
- Fitoussi J.-P., Jestaz D., Phelps E., Zoega G., [2000], *Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?*, „Brookings Papers on Economic Activity”, No. 1.

- Gómez-Salvador R., Messina J., Vallanti G., [2004], *Gross job flows and institutions in Europe*, ECB Working Paper 318, ECB, Frankfurt.
- Greenwald B.C., Stiglitz J.E., [1995], *Labour Market Adjustments and the Persistence of Unemployment*, AEA Papers and Proceedings.
- Grubb D., Wells W., [1993], *Employment regulations and patterns of work in EC countries*, „OECD Economic Studies”, No. 21, s. 7-58.
- Heckman J.J., Pagés C., [2000], *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, „NBER Working Papers”, Vol. 7773, NBER, Cambridge.
- Jackman R., Layard R., Nickell S., [1996], *Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?*, CEP Discussion Paper, No. 0293.
- Kwiatkowski E., [2006], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wyd. Naukowe PWN, Warszawa.
- Kugler A., Saint-Paul G., [2000], *Hiring and Firing Costs, Adverse Selection and Long-term Unemployment*, IZA Discussion Paper, No. 134.
- Lazear E.P., [1990], *Job security provisions and unemployment*, „Quarterly Journal of Economics”, No. 3, s. 699-726.
- Lindbeck A., Snower D., [2001], *Insiders versus Outsiders*, „The Journal of Economic Perspectives”, Vol. 15, pp. 165-188.
- Malul M., Rosenboim M., Tal S., [2011], *The Role of Employment Protection During An Exogenous Shock to An Economy*, a conference paper.
- Nickell S., [1997], *Unemployment and labour market rigidities: Europe versus North America*, „Journal of Economic Perspectives”, No. 3, s. 55-74.
- OECD Indicators of Employment Protection, www.oecd.org/employment/protection; <http://stats.oecd.org>
- Scarpetta S., [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, No. 26, 1996/1.
- Strzelecki P., Wszyński R., Sączuk K., [2009], *Zjawisko chomikowania pracy w polskich przedsiębiorstwach po okresie transformacji*, „Bank i Kredyt”, 40(6), s. 77-104.
- Venn D., [2009], *Legislation, collective bargaining and enforcement: Updating the OECD employment protection indicators*, www.oecd.org/els/workingpapers
- Wcisła J., [2011], *Prawna ochrona zatrudnienia – istota koncepcji i jej znaczenie w krajach Grupy Wyszehradzkiej*, [w:] E. Kwiatkowski, L. Kucharski (red.), *Wzrost gospodarczy – rynek pracy – polityka państwa*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 241-256.
- Welfe A., Welfe W., [2004], *Ekonometria stosowana*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Wolfers J., [2005], *Measuring the Effect of Employment Protection on Job Flows: Evidence from Seasonal Cycles*, „Computing in Economics and Finance”, No. 98.

THE IMPACT OF EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION ON THE LABOR MARKET UNDER A NEGATIVE ECONOMIC SHOCK

Summary

The article is concerned with the problem of employment protection legislation (EPL) and its impact on the labor market, especially on employment and unemployment. The purpose of the discussion is to determine the nature and scope of employment protection legislation and to examine its influence on labor markets in OECD countries.

Employment protection is a set of standards and procedures governing the dismissal of workers and, as such, it has an influence on employment, unemployment and wages. The impact of employment protection legislation on the labor market is transmitted by two major mechanisms: a direct weakening of fluctuations in employment and unemployment and falling profits, a factor that reduces demand for labor. The authors hypothesize that there is a U-shaped relationship between the level of employment protection and employment/unemployment.

The hypothesis that employment protection legislation has an impact the labor market was tested empirically using data for 26 OECD countries from the 2008-2011 period. The results show that it is reasonable to expect major declines in employment (accompanied by increases in unemployment) during a crisis in countries where employment protection legislation is either relatively weak or relatively strong. The smallest decreases in employment (increases in unemployment) during the crisis can be expected in countries in which the EPL indicator is close to 2.

Keywords: employment protection legislation, labor market institutions, employment, unemployment

JEL classification codes: J65, J68
