

Anita Szymańska

**INSTYTUCJONALNE UWARUNKOWANIA  
ELASTYCZNOŚCI RYNKU PRACY  
W KRAJACH OECD**



Anita Szymańska

**INSTYTUCJONALNE UWARUNKOWANIA  
ELASTYCZNOŚCI RYNKU PRACY  
W KRAJACH OECD**

Recenzent  
Prof. zw. dr hab. Zenon Wiśniewski

Projekt okładki i stron tytułowych  
Filip Sendal

Redakcja, skład i łamanie  
Adam Kamiński, Przemysław Kołodziej

Publikacja dofinansowana ze środków  
Dziekana Wydziału Ekonomicznego  
Uniwersytetu Gdańskiego

Copyright by Uniwersytet Gdański  
Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego

ISBN 978-83-7865-075-1

Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego  
ul. Armii Krajowej 119/121, 81-824 Sopot  
tel./fax (58) 523 11 37, tel. 725 991 206  
wyd.ug.gda.pl, kiw.ug.edu.pl

## Spis treści

Wstęp .....	7
1. Elastyczność rynku pracy .....	12
1.1. Istota i klasyfikacja elastyczności rynku pracy .....	12
1.2. Elastyczność a efektywność rynku pracy .....	16
1.3. Instytucje, regulacje i deregulacja rynku pracy.....	21
1.4. Sposoby pomiaru instytucji i instrumentów polityki rynku pracy .....	27
2. Elastyczność i regulacje rynku pracy w wybranych teoriach ekonomii.....	35
2.1. Podstawowa oś sporu .....	35
2.2. Model neoklasyczny .....	36
2.3. Keynesowska teoria zatrudnienia .....	39
2.4. Teorie bezrobocia równowagi .....	43
2.5. Teoria płacy wydajnościowej .....	48
2.6. Teoria „insider–outsider” .....	53
2.7. Teoria poszukiwań na rynku pracy .....	58
2.8. Rynek pracy z frykcjami .....	63
2.9. Nowa ekonomia instytucjonalna.....	72
3. Znaczenie czynników instytucjonalnych dla funkcjonowania rynku pracy.....	77
3.1. Mechanizmy procesów dostosowawczych na rynku pracy .....	77
3.2. Ochrona zatrudnienia .....	78
3.3. Instrumenty polityki rynku pracy.....	82
3.4. Systemy negocjacji płacowych .....	90
3.5. Opodatkowanie pracy .....	93
3.6. Interakcje pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi .....	101

4. Uwarunkowania funkcjonowania rynków pracy w krajach OECD w latach 1990–2009 .....	106
4.1. Dobór krajów oraz ustalenie czasowego zakresu analizy .....	106
4.2. Podstawowe tendencje w zakresie bezrobocia na badanych rynkach pracy.....	107
4.3. Charakterystyka poziomu ochrony zatrudnienia.....	113
4.4. Kształtowanie się wydatków na politykę rynku pracy .....	123
4.5. Poziom uzwiązkowienia i zasięg umów zbiorowych.....	142
4.6. Centralizacja i koordynacja negocjacji płacowych .....	151
4.7. Wartości klina podatkowego .....	157
5. Wpływ czynników instytucjonalnych na kształtowanie się poziomu bezrobocia – wyniki badań empirycznych .....	163
5.1. Przegląd dotychczasowych wyników badań .....	163
5.2. Empiryczna estymacja wpływu czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009.....	177
5.3. Wykorzystanie syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy do oceny efektywności jego funkcjonowania.....	192
Zakończenie .....	209
Załącznik 1A. Komponenty sumarycznego indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych.....	212
Załącznik 1B. Sposób obliczania sumarycznego indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku .....	215
Załącznik 1C. Komponenty sumarycznego indeksu ochrony zatrudnienia .....	216
Załącznik 1D. Sposób obliczania sumarycznego indeksu ochrony zatrudnienia .....	220
Załącznik 3A. Przeciętna stopa bezrobocia w wybranych krajach OECD w latach 1980–1987 .....	221
Załącznik 4A. Wartości stóp bezrobocia w poszczególnych dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009.....	222
Załącznik 5A. Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy z wyszczególnieniem wartości zmiennych diagnostycznych dla wybranych krajów OECD w latach: 1991, 1995, 2000, 2005, 2007, 2009 .....	229
Załącznik 5B. Modele rynku pracy wraz z wartością syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy oraz wartością stopy bezrobocia dla wybranych krajów OECD w latach: 1991, 1995, 2000, 2005, 2007 .....	233
Bibliografia .....	238
Wykaz tabel .....	254
Wykaz rysunków .....	256

## Wstęp

Elastyczność rynku pracy jest przedmiotem szczególnego zainteresowania ekonomistów od lat 80. XX wieku, kiedy to zaczęto podkreślać fakt, że uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy, w tym przede wszystkim poziom bezrobocia, są silnie zdeterminowane nie tylko przez czynniki koniunkturalne, ale również – a być może przede wszystkim – przez czynniki o charakterze strukturalnym. Znaczenie tych czynników eksponowali już twórcy koncepcji naturalnej stopy bezrobocia w latach 60. XX wieku, jednakże dyskusja zyskała nowy kontekst wobec rosnącego zróżnicowania wartości stóp bezrobocia pomiędzy krajami wysoko rozwiniętymi. Coraz częściej wysuwano przypuszczenie, że u podstaw zróżnicowania sytuacji na poszczególnych rynkach pracy leżą czynniki związane z elastycznością rynku pracy. Herbert Giersch ukuł termin „eurosclerosis”<sup>1</sup>, który wszedł do obiegu jako symbol ograniczonej elastyczności gospodarek europejskich (w tym w szczególności europejskich rynków pracy), będącej powodem rosnącego na tle Stanów Zjednoczonych bezrobocia w Europie. Teza, według której dobre wyniki w zakresie ograniczania bezrobocia można uzyskać tylko wówczas, gdy zostanie zagwarantowana wysoka elastyczność rynku pracy, zyskała na popularności i stała się punktem wyjścia do wielu badań empirycznych. Podkreślić należy, że elastyczność w tym przypadku utożsamiana była z brakiem interwencji państwa w rynek, czyli zakładano, że rynek pracy jest tym bardziej elastyczny, im mniejszy jest zakres interwencji państwa w ten rynek. Stąd również coraz bardziej popularne postulaty – nie tylko na gruncie naukowym, ale również politycznym – konieczności deregulacji rynku pracy.

Dyskusja nad elastycznością rynku pracy dotychczas nie przyniosła jednoznacznych rozstrzygnięć. Wobec postępującego procesu globalizacji i dynamicznych zmian zachodzących w gospodarce, które bezpośrednio wymuszają niezbędne dostosowania na rynku pracy, zarówno samo zagadnienie, jak i konieczność naukowych ustaleń w tym zakresie są ciągle aktualne. Podejmując badania nad elastycznością rynku pracy, warto wyjść od założenia, które pozwala na uzyskanie szerokiego spektrum prowadzonych rozważań.

---

<sup>1</sup> H. Giersch, [1985], *Eurosclerosis*, Institut für Weltwirtschaft, Kiel, „Kieler Diskussionsbeiträge”, nr 112, s. 1–18.

Mianowicie w pracy nie przyjęto *a priori* (jak to się zazwyczaj dzieje w większości prac badawczych na temat elastyczności rynku pracy), że rynek pracy jest tym bardziej elastyczny, im mniejszy jest zakres interwencji państwa w ten rynek. Założono natomiast, że rynek pracy jest tym bardziej elastyczny, im szybciej osiąga stan równowagi. Biorąc pod uwagę specyfikę rynku pracy (łącznie z najnowszymi ustaleniami w tym zakresie), pytania typu: na ile elastyczność tego rynku jest zdeterminowana zakresem interwencji państwa i czy brak interwencji państwa jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia korzystnych parametrów na rynku pracy w postaci niskiej stopy bezrobocia, pozostają pytaniami otwartymi. Sformułowaniu odpowiedzi posłużą zarówno rozważania teoretyczne, jak i badania empiryczne, zawarte w kolejnych rozdziałach pracy.

Pomimo rosnącego zainteresowania elastycznością rynku pracy, pojęcie to w analizach ekonomicznych nie jest jednoznacznie definiowane. Najczęściej uwidaczniają się nieostre granice pomiędzy elastycznością w ujęciu makroekonomicznym a mikroekonomicznym. Bardzo często w powszechnej opinii zagadnienie elastyczności rynku pracy sprowadza się do elastyczności zatrudnienia, przejawiającej się w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia i elastycznego czasu pracy. W istocie pojęcie elastyczności rynku pracy jest pojęciem bardzo pojemnym, wymagającym pewnego uporządkowania i klasyfikacji. W szczególności koncentracja na zagadnieniach związanych z ujęciem makroekonomicznym może stanowić pewne uzupełnienie niedostatku badań w tym obszarze i punkt odniesienia dla dalszych ustaleń na płaszczyźnie mikroekonomicznej.

Ponieważ elastyczność rynku pracy jest pojęciem szerokim i wieloaspektowym, nie ma możliwości wiernego odwzorowania wszystkich jej wymiarów. Z konieczności każda analiza musi mieć charakter ograniczony. Poszukując obszarów związanych z omawianym zagadnieniem, stosunkowo słabo jeszcze rozpoznanych, można wskazać instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy. Skupienie się na tej płaszczyźnie elastyczności rynku pracy pozwala na znaczne rozszerzenie i uzupełnienie dyskusji nad uwarunkowaniami funkcjonowania rynku pracy, prowadzonej w literaturze naukowej.

Zasadniczym **celem badań** podjętych w niniejszej pracy jest ustalenie, w jaki sposób czynniki o charakterze instytucjonalnym, występujące na rynku pracy wpływają na elastyczność jego funkcjonowania. Celem dodatkowym jest lepsze zrozumienie funkcjonowania mechanizmów rynku pracy oraz poszukiwanie przyczyn zróżnicowanego natężenia bezrobocia równowagi pomiędzy poszczególnymi gospodarkami. Realizacja celu pracy wymagała sformułowania, a następnie weryfikacji hipotezy głównej, dodatkowo sformułowano hipotezy pomocnicze.

**Hipoteza główna zakłada, że instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w istotny sposób wpływają na efektywność funkcjonowania rynku pracy (określoną przez poziom bezrobocia równowagi).** Ponieważ rozważając wpływ czynników instytucjonalnych na rynek pracy, brano pod uwagę określony zestaw instytucji i instrumentów polityki przeciwdziałania bezrobociu, dodatkowo, przed ostatecznym zweryfikowaniem hipotezy głównej, weryfikacji poddano następujące hipotezy pomocnicze:

1. Ochrona zatrudnienia przyczynia się do wzrostu bezrobocia, gdyż ogranicza skłonność pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy i zatrudniania nowych pracowników wobec konieczności respektowania restrykcji związanych ze zwolnieniami pracowników.
2. Zasiłki dla bezrobotnych przyczyniają się do powiększenia bezrobocia, gdyż zmniejszają intensywność poszukiwania pracy wśród osób bezrobotnych.



3. Programy aktywnej polityki rynku pracy mogą ograniczać zjawisko bezrobocia głównie poprzez ograniczanie niedopasowań strukturalnych pomiędzy popytem na pracę a podażą.
4. Siła przetargowa związków zawodowych i proces negocjacji płacowych w istotny sposób mogą prowadzić do wzrostu bezrobocia poprzez ustalanie płac powyżej poziomu równowagi rynkowej.
5. Opodatkowanie pracy, przyczyniając się bezpośrednio do wzrostu kosztów pracy, powoduje ograniczenie powstawania nowych miejsc pracy i w konsekwencji prowadzi do wzrostu bezrobocia.

Jakkolwiek podstawową zmienną zależną wykorzystywaną w badaniach prezentowanych w pracy jest stopa bezrobocia, w części teoretycznej przyjęto następujące założenie upraszczające: czynniki wpływające na ograniczenie zatrudnienia wpływają równocześnie na wzrost bezrobocia. Założenie jest upraszczające w tym sensie, że nie zawsze jest ono prawdziwe. Możliwe jest wskazanie sytuacji, gdy nastąpi wzrost zatrudnienia niepociągający za sobą obniżenia bezrobocia (np. wówczas, gdy na rynek pracy wchodzi nowe roczniki wyżu demograficznego) lub spadek bezrobocia niewynikający ze wzrostu zatrudnienia (np. emigracja osób bezrobotnych za granicę), jednakże biorąc pod uwagę, że poziom bezrobocia jest istotnie ujemnie skorelowany z poziomem zatrudnienia, przyjęcie wskazanego założenia nie powinno mieć wpływu na wynik ustaleń końcowych.

Praca składa się z pięciu rozdziałów. Pierwsze trzy stanowią analizę zagadnień teoretycznych związanych z przedmiotem pracy. **W rozdziale pierwszym** sprecyzowano zakres pojęciowy przedmiotu badań. Przedstawiono istotę i klasyfikację pojęcia elastyczności rynku pracy, wskazując, w jaki sposób pojęcie to będzie definiowane w pracy oraz w jakim zakresie będzie ono przedmiotem rozważań. Przyjęto, że bardziej elastyczny rynek pracy będzie oznaczać rynek bardziej efektywny, a za podstawową miarę efektywności rynku pracy uznano poziom bezrobocia równowagi (tożsamego z pojęciem bezrobocia strukturalnego w szerokim znaczeniu). W publikacji poczyniono istotne założenie, przedstawione w rozdziale pierwszym, że o ile elastyczność rynku pracy zapewnia efektywne działanie tego rynku, o tyle nie ma pewności, czy pełna swoboda działania mechanizmów rynkowych w każdym przypadku będzie prowadzić do uzyskania wysokiej elastyczności i poprzez to efektywności rynku pracy. Wątpliwości w tym zakresie uzasadnione są występowaniem niesprawności mechanizmu rynkowego. W dalszej części rozdziału sprecyzowano pojęcia instytucji i regulacji rynku pracy na potrzeby podejmowanych w monografii rozważań.

**W rozdziale drugim** zaprezentowano wybrane teorie ekonomii, uwzględniające zagadnienia związane z elastycznością i regulacjami rynku pracy. Celem rozdziału jest przegląd i systematyzacja teorii, w których w centrum uwagi stawia się zagadnienia związane z przyczynami bezrobocia oraz rozważania na temat możliwych związków pomiędzy stopniem elastyczności rynku pracy a poziomem bezrobocia. Szczególnym przedmiotem zainteresowania są te teorie, w których kluczową rolę pośród czynników oddziałujących na poziom bezrobocia przypisuje się instytucjom rynku pracy.

**Rozdział trzeci** stanowi dyskusję na temat możliwych skutków oddziaływania poszczególnych instytucji na poziom zatrudnienia i bezrobocia. W dyskusji tej starano się zaprezentować możliwie jak najszersze spektrum potencjalnych reakcji ze strony wszystkich uczestników rynku pracy na istniejące instytucje. W związku z tym w niektórych przypadkach ostateczne konkluzje nie mogły być jednoznaczne. Już przy rozważaniach

teoretycznych nasuwa się wniosek, że oddziaływanie poszczególnych instytucji może mieć charakter wielokierunkowy (te same instytucje w niektórych sytuacjach mogą powodować wzrost bezrobocia, w innych spadek, a w jeszcze innych pozostawać neutralne), a tym samym do dalszych ustaleń niezbędna jest analiza o charakterze empirycznym. W końcowej części rozdziału zwrócono uwagę na istotną kwestię interakcji, które mogą występować pomiędzy instytucjami, co stwarza potrzebę rozpatrywania nie tylko wpływu poszczególnych instytucji na rynek pracy, ale instytucji rynku pracy jako całościowego systemu.

Kolejne dwa rozdziały stanowią rezultat badań empirycznych dotyczących przedmiotu pracy. Analizowano w nich charakterystykę statystyczną poszczególnych instytucji rynku pracy oraz badano wpływ czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia równowagi. Do badań wybrano grupę dwudziestu krajów należących do OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), które w okresie objętym analizą, tj. w latach 1990–2009, charakteryzowały się zbliżonym poziomem rozwoju gospodarczego. W badaniach nie uwzględniono Polski, jak również innych byłych krajów socjalistycznych, ze względu na fakt, iż sytuacja na rynkach pracy w tych krajach w badanym okresie zdominowana była przede wszystkim uwarunkowaniami procesów transformacyjnych. Procesy te na tyle silnie oddziaływały na sytuację na rynkach pracy, przy jednoczesnym braku stabilności rozwiązań instytucjonalnych, że włączenie do analizy rynków pracy krajów podlegających transformacji, wspólnie z grupą krajów wysoko rozwiniętych, nie pozwoliłoby na zachowanie względnej homogeniczności badanej grupy. Zamknięcie badań na roku 2009 wynikało z faktu, że niektóre dane dotyczące czynników instytucjonalnych publikowane są z dużym opóźnieniem, niektóre zaś w cyklu dwuletnim, wobec czego, chcąc uzyskać możliwie kompletną bazę danych do badań, ograniczono ich zakres do tego roku, dla którego możliwe było zgromadzenie pełnego zestawu informacji.

**W rozdziale czwartym** przeprowadzono analizę statystyczną czynników instytucjonalnych i instrumentów polityki rynku pracy w badanych gospodarkach. Istotnym aspektem analizy było ukazanie dynamiki zmian badanych czynników oraz stopnia ich zróżnicowania pomiędzy gospodarkami. Celem było ustalenie tendencji i prawidłowości dotyczących zarówno zachodzących zmian, jak i zróżnicowania pomiędzy krajami w charakterystyce instytucji rynku pracy. Ze względu na duży rozmiar próby nie było możliwości (jak i nie było to celem badawczym) dokonania oddzielnej charakterystyki dla każdego z analizowanych krajów. W niektórych jednak przypadkach, gdy dane dotyczące danego kraju czy danego roku (okresu) znacznie odbiegały od wartości przeciętnych, starano się wskazać możliwą przyczynę tych odchyień. Ponadto tam, gdzie stosowane rozwiązania wydawały się szczególnie ważne lub interesujące, również rozszerzano analizę o opis przypadku. Najistotniejsza jednak była analiza porównawcza uwarunkowań instytucjonalnych wybranych rynków pracy oraz dynamiki zachodzących w tych uwarunkowaniach zmian. Z uwagi na charakter analizy, w rozdziale zaprezentowano liczne rysunki i tabele stanowiące zestawienia uzyskanych wyników.

**W rozdziale piątym** przedstawiono wyniki badań stanowiące podstawę empirycznej weryfikacji hipotezy głównej i hipotez pomocniczych. Przed przystąpieniem do realizacji badań własnych zestawiono wyniki dotychczasowych badań odnoszących się do oddziaływania instytucji na rynek pracy. Podobnie jak we wcześniejszych rozważaniach teoretycznych, nasuwa się wniosek, iż dotychczasowe badania empiryczne również nie pozwalają na jednoznaczne wskazanie prawidłowości w badanym obszarze. Nierozstrzy-

gnięte pozostają kwestie zarówno oddziaływania poszczególnych instytucji rynku pracy na poziom bezrobocia, jak i znaczenie uregulowań rynku jako całościowego systemu. Do weryfikacji przyjętych w pracy hipotez wykorzystano modele ekonometryczne oparte o analizę danych panelowych, które stanowią połączenie danych przekrojowych z danymi w formie szeregu czasowego, tzn. dotyczą obserwacji wielu obiektów (w tym przypadku rynków pracy) w różnych jednostkach czasu. Znaczna liczba obserwacji, zapewniona dzięki równoczesnemu włączeniu do modeli danych dotyczących szeregu przekrojowego oraz czasowego, zapewnia zwiększenie precyzji wnioskowania oraz wiarygodności uzyskanych wyników, ułatwia to identyfikację badanej zależności ekonomicznej i weryfikację przyjętych hipotez. Poważnym ograniczeniem możliwości zastosowania analizy danych panelowych jest dostępność odpowiedniej ilości danych wyjściowych wykorzystywanych w modelu. Dlatego analizy (zarówno statystyczna, jak i ekonometryczna) przeprowadzone w pracy stanowią kompromis pomiędzy ilością możliwych do uzyskania informacji a ich porównywalnością i kompletnością. Ostatnia część rozdziału piątego stanowi autorską propozycję konstrukcji syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy, który uwzględni instytucje będące przedmiotem analizy podjętej w monografii. Opracowany indeks, obliczony dla wybranych lat, dla badanej grupy państw, wykorzystano do zweryfikowania oceny efektywności funkcjonowania rynków pracy w zależności od stopnia ich uregulowania, a w szczególności do odpowiedzi na pytanie: czy niski poziom regulacji rynku pracy jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia niskiego poziomu bezrobocia?

W zakończeniu pracy zebrano najważniejsze ustalenia z jej poszczególnych części oraz zarysowano możliwości dalszego wykorzystania ustaleń wynikających z przeprowadzonych badań.

Autorka pragnie serdecznie podziękować prof. zw. dr. hab. Zenonowi Wiśniewskiemu z Uniwersytetu Mikołaja Kopernika w Toruniu za cenne uwagi i sugestie przedstawione w recenzji wydawniczej, które były wielce pomocne w przygotowaniu ostatecznej wersji książki.

Podziękowania autorka składa również wszystkim osobom – koleżankom i kolegom ze środowiska naukowego oraz przyjaciołom i rodzinie – które okazywały wsparcie i pomoc podczas pracy nad publikacją.

# 1. Elastyczność rynku pracy

## 1.1. Istota i klasyfikacja elastyczności rynku pracy

Pomimo szerokiego zainteresowania problematyką elastyczności rynku pracy oraz wielu badań prowadzonych w tym zakresie, nie sformułowano uniwersalnej, jednoznacznej, mającej powszechne zastosowanie definicji tego zjawiska. W wielu dyskusjach podkreśla się, że koncepcja elastyczności rynku pracy jest do pewnego stopnia nieprecyzyjna i dość rozległa znaczeniowo. W literaturze elastyczność rynku pracy definiowana jest na co najmniej kilka sposobów, przy czym jej rozumienie z reguły dalekie jest od pierwotnej, mikroekonomicznej koncepcji relatywnych zmian określonej zmiennej objaśnianej w odpowiedzi na relatywne zmiany czynnika wpływającego na kształtowanie się tej zmiennej<sup>1</sup>.

Zasadniczo kwestię elastyczności rynku pracy można rozpatrywać w dwóch aspektach: makroekonomicznym i mikroekonomicznym. **W aspekcie makroekonomicznym**, ujmując zagadnienie w sposób najbardziej ogólny, można stwierdzić, że **elastyczność rynku pracy to kategoria opisująca zdolność do szybkiego dostosowywania się rynku pracy do zmian zachodzących w gospodarce, prowadząca do osiągnięcia stanu równowagi na rynku pracy**. Konieczność dostosowań jest nieuniknioną konsekwencją rozwoju gospodarczego, któremu towarzyszą rozwój konkurencji pomiędzy przedsiębiorstwami – zarówno na rynkach krajowych, jak i w ujęciu globalnym – oraz zmiany technologiczne następujące w procesach produkcyjnych. Im szybciej na rynku pracy zachodzą procesy dostosowawcze, tym wyższą elastycznością charakteryzuje się ten rynek<sup>2</sup>. Zmiany zachodzące w gospodarce mogą również przebiegać w postaci szoków (wstrząsów) popytowych, podaźowych lub strukturalnych, które powodują wytrącenie rynku pracy z równowagi, i wówczas to zakres oraz prędkość, z jaką wielkość zatrudnienia/czas pracy

---

<sup>1</sup> P. Lewandowski, G. Koloch, A. Reguński, [2008], *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Projekty badawcze, część 9, Narodowy Bank Polski, Warszawa, s. 3.

<sup>2</sup> N. Adnett, [1996], *European Labour Markets: Analysis and Policy*, Longman, London–New York, s. 12.

(przystosowanie się nakładu pracy) lub płace (przystosowanie się kosztów pracy) powrócą do pierwotnego stanu równowagi, określają poziom elastyczności rynku pracy<sup>3</sup>.

Równocześnie według niektórych szkół ekonomicznych elastyczność określa zakres, w jakim warunki funkcjonowania rynku pracy są zdeterminowane przez siły rynkowe. Oznacza to, że całkowicie elastyczny rynek pracy występuje wówczas, gdy jego funkcjonowanie nie jest ograniczane w żaden sposób, żadnymi przeszkodami natury finansowej, instytucjonalnej, politycznej, kulturowej czy nawet lingwistycznej. Sytuacja na rynku pracy jest całkowicie zdeterminowana tylko i wyłącznie oddziaływaniem sił rynkowych: popytu i podaży<sup>4</sup>. W tym przypadku przyjąć należy, że im mniejsze ograniczenia w zakresie funkcjonowania rynku pracy, tym szybciej jest on w stanie dostosować się do zmian zachodzących w gospodarce i osiągnąć pożądaną stan równowagi<sup>5</sup>.

Należy zaznaczyć, że w ujęciu elastyczności rynku pracy o charakterze makroekonomicznym podkreśla się znaczenie **czynników instytucjonalnych (regulacyjnych)**, wskazując, iż mają one bezpośredni wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia, w szczególności bezrobocia o charakterze strukturalnym. W tej interpretacji przejawem elastyczności rynku pracy jest wysokie zatrudnienie i niska stopa bezrobocia strukturalnego, a warunkiem umożliwiającym realizację tych postulatów są zmiany w infrastrukturze rynku pracy, tzn. przepisach dotyczących ustalania wysokości płac, ochrony stosunku pracy i rozwiązań w zakresie polityki rynku pracy, co ma na celu ograniczanie bezrobocia<sup>6</sup>.

W literaturze pojawia się również pojęcie doskonałej elastyczności (*perfect flexibility*), które definiowane jest jako sytuacja, kiedy wszystkie zasoby na rynku pracy są rozłożone optymalnie (efektywnie) w rozumieniu Pareta<sup>7</sup>. Optimum Pareta (optymalność Pareta) wywodzi się z zasady Pareta i oznacza, że sytuacja optymalna to taki stan, gdy przy przejściu od tego stanu do jakiegoś innego stanu nie jest możliwe zwiększenie dobrobytu jednego członka społeczeństwa bez pogorszenia warunków co najmniej jednego innego członka<sup>8</sup>. W odniesieniu do rynku pracy oznacza to, że stan optymalny tego rynku to taki stan, gdy przy przejściu od tego stanu do jakiegoś innego stanu nie jest możliwe zwiększenie dobrobytu jakiegokolwiek uczestnika rynku pracy bez pogorszenia warunków co najmniej jednego innego uczestnika tego rynku. Takie podejście wymaga rozważenia, czy pojęcie elastyczności charakteryzuje stan rynku pracy, czy procesy zachodzące wewnątrz tego rynku. Raul Eamets i Jaan Masso w swoich rozważaniach

<sup>3</sup> S. Cazes, A. Nesporova, [2004], *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva, s. 25.

<sup>4</sup> V. Monastiriotis, [2003], *A Panel of Regional Indicators of Labour Market Flexibility: the UK, 1979–1998*, The Royal Holloway University of London, London, „Discussion Papers in Economics”, no. 2003-01, s. 3–4.

<sup>5</sup> Teza ta zostanie poddana dyskusji w dalszej części pracy, gdyż przedstawia pogląd tylko jednej ze szkół ekonomicznych.

<sup>6</sup> R. Eamets, J. Masso, [2004], *Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1147, s. 4; G. Maniak, [2007], *W kierunku elastyczności pracy – aspekty elastyczności polskiego rynku pracy* w: J. Poteralski (red.), *Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Katedra Mikroekonomii. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin, s. 61.

<sup>7</sup> F. Hahn, [1998], *Labour Market Flexibility and Welfare*, Siena, „Quaderni del Dipartimento di economia politica. Università degli studi di Siena”, nr 223, s. 3.

<sup>8</sup> N. Acocella, [2002], *Zasady polityki gospodarczej*, przekł. A. Wojtyła [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 37–38.

postulują, aby elastyczność rozpatrywać jako proces zmierzania rynku pracy w kierunku efektywnego rozlokowania zasobów w sensie Pareta. Im proces ten przebiega szybciej (sprawniej), tym rynek pracy należy uznać za bardziej elastyczny (i odwrotnie)<sup>9</sup>.

Druga koncepcja elastyczności rynku pracy ma **podłoże mikroekonomiczne** i można ją utożsamiać z elastycznymi zachowaniami przedsiębiorstw na rynku pracy i mobilnością pracowników. Ujęcie to akcentuje zdolność i szybkość, z jaką przedsiębiorstwa funkcjonujące na rynku pracy reagują na stany okresowej nierównowagi poprzez dostosowania w sferze zasobów pracy do zmian w otoczeniu rynkowym. Elastyczność przejawia się poprzez relatywnie szybkie zmiany w wielkości i strukturze zatrudnienia, zachodzące wewnątrz przedsiębiorstw, pomiędzy branżami gospodarki, zawodami czy regionami, które niwelują zakłócenia w osiąganiu krótkookresowej równowagi na rynku pracy. Na poziom elastyczności wpływa zdolność adaptacji podmiotów rynku pracy (pracodawców i pracobiorców) do zmian zachodzących w gospodarce, w tym na rynku pracy<sup>10</sup>. Istotnym przejawem elastyczności rynku pracy są przepływy pomiędzy zasobami zatrudnionych, bezrobotnych i biernych zawodowo. Przepływy te wiążą się ściśle z procesami tworzenia i likwidacji miejsc pracy<sup>11</sup>.

Elastyczność rynku pracy na poziomie przedsiębiorstwa może być osiągnięta na kilka różnych sposobów, w związku z czym jest również kategoryzowana w kilku różnych przekrojach.

Najczęściej przytaczana systematyka elastyczności przedstawiona została przez Johna Atkinsona, który zastosował podział elastyczności na kilka typów<sup>12</sup>. Wyróżnił on elastyczność numeryczną, funkcjonalną i finansową. Numeryczną podzielił na zewnętrzną i wewnętrzną, w zależności od miejsca występowania: wewnątrz przedsiębiorstwa lub poza nim.

**Elastyczność numeryczna zewnętrzna** – określana również jako elastyczność zatrudnienia, oznacza swobodę pracodawcy w przystosowywaniu liczby zatrudnianych pracowników do zmieniających się warunków ekonomicznych, takich jak: bieżące potrzeby produkcyjne, poziom wynagrodzeń, poziom wydajności i rentowności produkcji. Może być osiągnięta poprzez stosowanie elastycznych form zatrudnienia, np. takich jak: zatrudnienie tymczasowe, praca na podstawie umowy na czas określony itp. Elastyczności zewnętrznej sprzyja deregulacja w zakresie warunków przyjmowania i zwalniania pracowników.

**Elastyczność numeryczna wewnętrzna** – określana także jako **elastyczność czasu pracy**, oznacza dostosowanie liczby godzin pracy lub rozkładu czasu pracy zatrudnio-

<sup>9</sup> R. Eamets, J. Masso, [2004], s. 4.

<sup>10</sup> Zob.: N. Adnett, [1996], s. 12; G. Maniak, [2007], s. 61.

<sup>11</sup> R. Eamets, E. Kallaste, [2003], *The Role of Trade Unions in Labour Market Flexibility: the Case of Estonia*, w: *Labour Market Research in Estonia. Papers of the Research Seminar, Tallin, May 9, 2003*, Eesti Pank, Tallinn, s. 41–42.

<sup>12</sup> Zob.: J. Atkinson, [1984], *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, Brighton, „IMS Report”, no. 89; J. Atkinson, N. Meager, [1986], *Changing Working Patterns: How Companies Achieve Flexibility to Meet New Needs*, Institute of Manpower Studies, National Development Office, London, za: H. Chung, [2006], *Labour Market Flexibility, for Employers or Employees? A Multi-dimensional Study of Labour Market Flexibility Across European Welfare States*, paper prepared for the ESPAnet Annual Conference 21<sup>st</sup>–23<sup>rd</sup>, September 2006, Bremen, Germany, s. 3–4; Z. Wiśniewski, [1999], *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń, s. 42–43.

nych pracowników do bieżących potrzeb produkcyjnych. Osiągana jest poprzez stosowanie m.in.: zatrudnienia niepełnoetatowego, elastycznych godzin pracy (np. praca w nocy lub praca weekendowa), kont czasu pracy, nadgodzin, uregulowań w zakresie płatnych urlopów.

**Elastyczność funkcjonalna** – określana także jako elastyczność organizacyjna, oznacza zdolność pracowników do wykonywania różnorodnych czynności i zadań w ramach swoich obowiązków zawodowych, wewnątrz przedsiębiorstwa. Poziom tej elastyczności uzależniony jest od systemu organizacji pracy oraz od posiadanych przez pracowników kwalifikacji i umiejętności<sup>13</sup>.

**Elastyczność finansowa (płacowa)** dotyczy swobodnego kształtowania poziomu wynagrodzeń w przedsiębiorstwie w procesie indywidualnych negocjacji pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Poziom ten może być uzależniony od wielu czynników, wśród których najważniejsze to: sytuacja na rynku pracy, rentowność przedsiębiorstwa, wydajność pracy. Zazwyczaj elastyczny sposób ustalania wynagrodzeń prowadzi do większego stopnia ich zróżnicowania.

Nick Adnett dodatkowo wyróżnia **elastyczność miejsca pracy**, która wiąże się z możliwością wykonywania pracy poza siedzibą przedsiębiorstwa. Szczególnie szerokie możliwości w tym zakresie stwarza wykorzystywanie w procesie pracy technologii teleinformatycznych<sup>14</sup>.

Podobny podział proponuje Vassilis Monastiriotis. Wyróżnia on **elastyczność funkcji produkcji (elastyczność zatrudnienia)** oraz **elastyczność kosztów pracy**, dodatkowo zaś pojawia się u niego **elastyczność strony podażowej**. Każda z tych kategorii może być podzielona na podkategorie. **Elastyczność funkcji produkcji**, która zawiera elementy odnoszące się do procesu produkcji, określona jest przez elastyczność w zakresie nakładu pracy – możliwości swobodnego kształtowania wielkości nakładu pracy w zależności od zmieniających się uwarunkowań ekonomicznych – oraz przez elastyczność form zatrudnienia. **Elastyczność kosztów pracy** określona jest przez elastyczność w zakresie pozapłacowych kosztów pracy oraz elastyczność płacową. **Elastyczność strony podażowej** określa zdolności przystosowawcze podaży pracy do zmieniającej się struktury popytu na pracę<sup>15</sup>. Elastyczność podaży pracy definiowana jest często w literaturze w kategoriach mobilności siły roboczej. Wyróżnić można kilka podstawowych form mobilności: zawodową, kwalifikacyjną, przestrzenną i międzyzakładową<sup>16</sup>.

Przyjmuje się, że zwiększanie elastyczności w skali mikroekonomicznej wpływa bezpośrednio na podniesienie elastyczności rynku pracy w skali makroekonomicznej i odwrotnie<sup>17</sup>. Makroekonomiczne regulacje instytucjonalne bezpośrednio kształtują poziom elastyczności stosunków pracy w przedsiębiorstwie. W tabeli 1.1, w kolumnie 2 przedstawiono przykłady działań zwiększających elastyczność w skali makroekonomicz-

<sup>13</sup> Vassilis Monastiriotis oprócz tak zdefiniowanej elastyczności funkcjonalnej, którą określa jako wewnętrzną, wyróżnia jeszcze elastyczność funkcjonalną zewnętrzną, która odnosi się do zakresu, w jakim przedsiębiorstwo realizuje swoje zadania produkcyjne na zewnątrz, „poza firmą”, najczęściej w postaci subkontraktów (V. Monastiriotis, [2003], s. 6–7).

<sup>14</sup> N. Adnett, [1996], s. 12.

<sup>15</sup> V. Monastiriotis, [2003], s. 7–8.

<sup>16</sup> E. Kryńska (red.), [2000], *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 247–257.

<sup>17</sup> Z. Wiśniewski, [1999], s. 42–43.

Tab. 1.1. Relacje pomiędzy elastycznością rynku pracy w skali mikroekonomicznej i makroekonomicznej

1	2	3	4
Elastyczność	Przykładowe działania zwiększające elastyczność makroekonomiczną	Skutki w skali mikroekonomicznej (możliwy wpływ na dany rodzaj elastyczności)	Skutki w skali makroekonomicznej
Płacowa	Ograniczenie lub zniesienie regulacji w kwestii płacy minimalnej, osłabienie pozycji przetargowej związków zawodowych, zniesienie indeksacji płac.	Możliwość lepszego dostosowania poziomu płac do określonych kryteriów indywidualnych, związanych z wynikami pracy.	Lepsze dostosowywanie płac do trendów w poziomie zatrudnienia i bezrobocia w gospodarce, produktywności i <i>terms of trade</i> .
Numeryczna	Ograniczenie lub zniesienie regulacji w kwestii ochrony zatrudnienia.	Większa swoboda pracodawcy w przystosowywaniu liczby zatrudnianych pracowników do zmieniających się warunków ekonomicznych, takich jak: bieżące potrzeby produkcyjne, poziom wynagrodzeń, poziom wydajności i rentowności produkcji.	Większa wrażliwość reakcji w poziomie zatrudnienia i bezrobocia na zmiany związane z wahaniami koniunkturalnymi.
Funkcjonalna	Ograniczenie kosztów pracy związanych z opodatkowaniem pracy.	Ograniczenie kosztów pracy stwarza pracodawcy możliwość zwiększenia inwestycji w zakresie kapitału ludzkiego co jest niezbędnym warunkiem wzrostu zdolności pracowników do wykonywania różnorodnych czynności i zadań w ramach swoich obowiązków zawodowych, wewnątrz przedsiębiorstwa.	Wzrost mobilności zawodowej i kwalifikacyjnej zasobów pracy w skali całej gospodarki.

Źródło: opracowanie własne.

nej. Działania te wywierają bezpośredni wpływ na zachowanie przedsiębiorstw w sferze zarządzania kapitałem ludzkim (kolumna 3). W zależności od tego, jaką skalę przybierze reakcja przedsiębiorców, w takim stopniu wzrośnie makroekonomiczna elastyczność rynku pracy (kolumna 4).

## 1.2. Elastyczność a efektywność rynku pracy

Z przytoczonych definicji elastyczności rynku pracy, w szczególności elastyczności w ujęciu makroekonomicznym, jasno wynika następująca zależność: im bardziej elastyczny rynek pracy, tym większa jego efektywność, przy jednoczesnym założeniu, że im większy zakres oddziaływania sił rynkowych, tym bardziej elastyczny rynek pracy, a więc **im większy zakres oddziaływania sił rynkowych, tym bardziej efektywny rynek pracy**. W tym miejscu, przed przystąpieniem do dalszych rozważań na temat elastyczności rynku pracy, warto stwierdzenia te poddać bardziej szczegółowej analizie.

**Pierwszym zagadnieniem**, które należy rozważyć, jest pojęcie efektywności funkcjonowania rynku pracy. Nie wnikając w szczegółowe rozważania teoretyczne na temat



różnych koncepcji efektywności, dla dalszego wywodu w pracy przyjęto, iż **efektywnie działający rynek pracy to rynek zmierzający w jak najkrótszym czasie do osiągnięcia stanu równowagi, charakteryzującego się możliwie najniższym poziomem stopy bezrobocia**. Stopa bezrobocia charakteryzująca rynek pracy w stanie równowagi to stopa, która jest niewrażliwa na zmiany agregatowego popytu. Najczęściej utożsamiana jest ona z naturalną stopą bezrobocia (koncepcja naturalnej stopy bezrobocia zostanie szczegółowo omówiona w rozdziale 2). W literaturze bardzo często pojęcie bezrobocia równowagi używane jest zamiennie z pojęciem bezrobocia strukturalnego. Bezrobocie strukturalne w tym przypadku ma szeroki zakres znaczeniowy i obejmuje trzy rodzaje bezrobocia: bezrobocie frykcyjne, bezrobocie strukturalne *sensu stricto* oraz tzw. bezrobocie instytucjonalne (*contractual unemployment*). Bezrobocie frykcyjne występuje w sytuacji, gdy ludzie, chcąc zmienić miejsce pracy w ramach posiadanych kwalifikacji, przejściowo pozostają bez pracy, pomimo iż w tym samym czasie na rynku występują wolne miejsca pracy odpowiednie dla nich. Sytuacja taka powstaje w głównej mierze z powodu niedoskonałej informacji o wolnych miejscach pracy i o osobach poszukujących pracy oraz na skutek ograniczeń mobilności przestrzennej osób jej poszukujących. Bezrobocie strukturalne *sensu stricto* to bezrobocie wynikające z niedopasowania (*mismatch*) struktury podaży pracy do struktury zapotrzebowania (popytu) na nią, głównie pod względem kwalifikacji i rozmieszczenia przestrzennego<sup>18</sup>. Bezrobocie instytucjonalne natomiast wynika z istnienia specyficznych relacji, jakie nawiązują się na rynku pracy między pracownikami, pracodawcami i bezrobotnymi. Relacje te mogą wynikać z ustawodawstwa, z ustalonych zwyczajów, z modelu zbiorowych stosunków pracy oraz innych uwarunkowań wpływających na decyzje podejmowane przez strony rynku pracy<sup>19</sup>. Ciekawą i wyczerpującą koncepcję szeroko rozumianego bezrobocia strukturalnego przedstawił Guy Standing. Wyróżnił on siedem głównych źródeł, z których wywodzi się bezrobocie strukturalne, chociaż jak podkreślił, najczęściej nie więcej niż dwa z tych źródeł są przedmiotem analiz ekonomicznych, co może przyczyniać się do powstawania pewnych nieścisłości w rozumieniu pojęcia bezrobocia strukturalnego. Pośród czynników wywołujących bezrobocie strukturalne znalazły się<sup>20</sup>:

- zmiany zachodzące w strukturze gospodarki, wywołane zmianami struktury popytu globalnego, które przyczyniają się do tego, że niektóre kwalifikacje pracownicze stają się przestarzałe, podczas gdy tworzy się zapotrzebowanie na innego rodzaju kwalifikacje, odpowiadające zmianom zachodzącym w popycie globalnym;
- niedopasowanie kwalifikacji do potrzeb rynku pracy, w tym wypadku przyczyną bezrobocia jest niedopasowanie kwalifikacji osób bezrobotnych do wymagań określonych przez pracodawcę oferującego wolne miejsce pracy;
- niedopasowanie przestrzenne (geograficzne) osób bezrobotnych i wolnych miejsc pracy wynikające z ograniczonej mobilności przestrzennej zasobów pracy;

<sup>18</sup> Szerzej: R.G. Ehrenberg, R.S. Smith, [2009], *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Pearson/Addison-Wesley, Boston, Massachusetts–London, 10<sup>th</sup> ed., s. 503–504; G.J. Borjas, *Labor Economics*, 5<sup>th</sup> ed., McGraw-Hill/Irwin, New York, s. 504–505.

<sup>19</sup> Zob.: M. Socha, U. Sztanderska, [2000], *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 25.

<sup>20</sup> G. Standing, [1983], *The Notion of Structural Unemployment*, „International Labour Review”, vol. 122, no. 2, s. 138–150.

- zmiany demograficzne polegające na wzroście udziału w zasobach pracy grup, które są szczególnie narażone na bezrobocie, do grup tych należą: kobiety, osoby młode, imigranci, osoby starsze;
- sztywności instytucjonalne wynikające z prawodawstwa i barier instytucjonalnych występujących na rynku pracy, czynniki te mogą prowadzić do wzrostu poziomu płac realnych oraz całkowitych kosztów pracy. Wśród form „strukturalizmu instytucjonalnego” wymienia się m.in.: prawną ochronę zatrudnienia, system ubezpieczenia na wypadek bezrobocia, występowanie związanej z poziomem zasiłków dla bezrobotnych pułapki bezrobocia (*unemployment trap*)<sup>21</sup>, działalność związków zawodowych, usztywnienie płac, w szczególności opór charakteryzujący dostosowywanie się zmian płac do wzrostu podaży pracy (*sticky downwards*), ustawodawstwo dotyczące płacy minimalnej, segmentację rynku pracy prowadzącą do wydzielenia sektora rynku pracy charakteryzującego się sztywnymi płacami i sektora, gdzie płace są elastyczne;
- „niezatrudnialność” jako skrajna forma niedopasowania osób bezrobotnych do oferowanych miejsc pracy, oznaczająca, iż część osób bezrobotnych w sposób trwały nie posiada zdolności do uzyskania kwalifikacji umożliwiających im podjęcie pracy. Niezdolność ta związana jest najczęściej z wiekiem, brakiem zdolności do nabywania wiedzy i kwalifikacji, problemami zdrowotnymi, niepełnosprawnością, a przede wszystkim z brakiem zainteresowania podjęciem pracy. Im dłużej trwa okres pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, tym ryzyko utraty szans na zatrudnienie i osiągnięcia stanu „niezatrudnialności” wydatnie wzrasta. Dodatkowymi czynnikami podnoszącymi to ryzyko jest utrata (w okresie bezrobocia) wcześniej posiadanych umiejętności i sprawności, utrata pewności siebie, wycofanie, nałóg alkoholizmu i narkomanii;
- niedostatek kapitału i inwestycji powstający na skutek wystąpienia recesji w gospodarce może powiększać skalę bezrobocia strukturalnego. Dzieje się tak, ponieważ bankructwo oraz restrukturyzacja przedsiębiorstw w czasie recesji będą prowadzić do ograniczenia zatrudnienia. Bezrobocie powstające na skutek tych procesów ma charakter strukturalny, gdyż doprowadza do reorganizacji podziału pracy, niekiedy również w skali międzynarodowej.

Podkreśla się fakt, iż bezrobocie strukturalne wynika z uwarunkowań strukturalnych gospodarki, a nie ze zmian związanych z przebiegiem cykli gospodarczych, wobec czego zmiany w poziomie tego bezrobocia mogą być wywołane jedynie zmianą czynników o charakterze strukturalnym<sup>22</sup>.

O efektywności funkcjonowania rynku pracy, oprócz poziomu stopy bezrobocia równowagi, decydować będzie również szybkość, z jaką rynek pracy będzie powracał do stanu równowagi po wytrąceniu go z tego stanu na skutek cyklicznych wahań koniunk-

---

<sup>21</sup> Guy Standing używa w tym miejscu określenia pułapka ubóstwa (*poverty trap*), a nie pułapka bezrobocia, jednakże opisuje zjawisko, które współcześnie w literaturze określane jest jako pułapka bezrobocia, pułapka ubóstwa, natomiast ma nieco inne znaczenie. Szczegółowe znaczenie użytych pojęć można znaleźć w: *OECD Employment Outlook 2005*, [2005], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 129; istota pułapki bezrobocia zostanie również omówiona w rozdziale 3.

<sup>22</sup> M. Bishop, [2004], *Essential Economics*, Bloomberg Press, New York, s. 250.

turalnych. W prezentowanych wcześniej koncepcjach zakłada się, że im rynek pracy będzie bardziej elastyczny, tym ta szybkość będzie większa.

**Druga kwestia** wymagająca rozważenia związana jest z pytaniem: czy w każdym przypadku większy zakres oddziaływania sił rynkowych oznacza bardziej efektywny sposób funkcjonowania rynku pracy? O ile teza, iż **elastyczny rynek pracy**, rozumiany jako zdolny do szybkiego dostosowywania się do zmian zachodzących w gospodarce, a poprzez to zdolny do osiągnięcia stanu równowagi, **zapewnia efektywne działanie tego rynku**, nie budzi poważniejszych kontrowersji, o tyle nie wszyscy zgadzają się z tezą, że pełna swoboda działania mechanizmów rynkowych zapewnia wysoką elastyczność, a poprzez to efektywność rynku pracy. Brak zgody na akceptację powyższej tezy wynika z przekonania, iż **mechanizm rynkowy nie jest w pełni doskonały** i w pewnych obszarach gospodarki rynkowej niezbędna jest interwencja państwa (główny spór w koncepcjach polityki gospodarczej odnosi się do zakresu tej interwencji). Zwolennicy interwencjonizmu uzasadniają potrzebę ingerencji w niektóre obszary rynkowe występowaniem w rzeczywistości gospodarczej niesprawności mechanizmu rynkowego (*market failure*). Zagadnienia pierwotnej zawodności rynku są szeroko omawiane w literaturze<sup>23</sup>. W tym miejscu rozważania zostaną ograniczone do obszaru niesprawności mechanizmu rynkowego, które mogą występować na rynku pracy, przyczyniając się do usztywnienia jego funkcjonowania, a poprzez to do obniżenia jego efektywności. Najczęściej występujące mechanizmy tego typu przedstawione zostały w tabeli 1.2.

Zaburzeniem mechanizmu rynkowego, któremu przypisuje się najistotniejszą wagę, wskazując na przyczyny bezrobocia, jest ograniczona mobilność zasobów pracy. Ograniczenia mobilności w dużym stopniu wiążą się z niedoskonałą informacją na rynku pracy. Osoby aktywne zawodowo, jak również młodzież w procesie kształcenia, nie posiadają wyczerpujących informacji na temat potrzeb rynku pracy. W szczególności zaś bardzo trudno jest konstruować prognozy dotyczące przyszłych potrzeb pracodawców. Biorąc pod uwagę z jednej strony, że proces nabywania kwalifikacji zawodowych jest procesem stosunkowo długotrwałym i zazwyczaj kosztownym, oraz z drugiej strony, że współczesne gospodarki charakteryzuje stosunkowo wysoka dynamika zmian strukturalnych, wielokrotnie może dochodzić do sytuacji, w której nabyte przez osoby aktywne zawodowo kwalifikacje nie odpowiadają bieżącym potrzebom gospodarki. Ponadto ograniczenia w mobilności zasobów pracy dotyczą ograniczeń w możliwościach zmiany miejsca zamieszkania w związku ze zmianą miejsca pracy, kiedy to z różnych powodów bezrobotni nie mogą przenieść się tam, gdzie oferowane są wolne miejsca pracy. W rezultacie może wystąpić sytuacja najbardziej charakterystyczna dla bezrobocia strukturalnego, w której istniejącemu bezrobociu towarzyszą wolne miejsca pracy<sup>24</sup>. Analogiczna sytuacja na rynku dóbr określana jest jako występowanie niedoborów rynkowych lub występowanie niekompletnych rynków, kiedy to mechanizm rynkowy nie zapewnia produkcji niektórych dóbr, na które występuje zapotrzebowanie po stronie konsumentów.

<sup>23</sup> Na przykład w: N. Acocella, [2002], s. 110–206; I. Dąbrowski, [2009], *Teoria równowagi ogólnej. Rys historyczny i obecny status w ekonomii*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 55–68; J.E. Stiglitz, [2004], *Ekonomia sektora publicznego*, przekł. R. Rapacki [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 90–110; *Workers in an Integrating World*, [1995], Oxford University Press (published for the World Bank), New York, „World Development Report” 1995, s. 71–79.

<sup>24</sup> Opisanej przez krzywą Beveridge’a.

Tab. 1.2. niesprawności mechanizmu rynkowego w odniesieniu do rynku pracy

Obszary występowania niesprawności	Przykłady	Możliwa interwencja w mechanizm rynkowy
Niedoskonała konkurencja	Monopson po stronie pracodawcy: jedyny duży pracodawca na rynku lokalnym może oferować niskie płace i nieatrakcyjne warunki pracy. Monopol po stronie pracowników: stowarzyszenia i korporacje zawodowe, które utrudniają wejście na rynek nowym pracownikom.	Prawodawstwo określające warunki płacy i pracy, przeciwdziałanie utrudnieniom ograniczającym swobodną konkurencję pomiędzy pracownikami (osobami poszukującymi zatrudnienia). Działalność związków zawodowych zapewniająca określone standardy pracy.
Ograniczona mobilność przestrzenna i kwalifikacyjna zasobów pracy	Bezrobotni nie są w stanie dostosować swoich kwalifikacji do potrzeb pracodawców, np. z powodu braku odpowiednich informacji, braku środków na sfinansowanie edukacji zawodowej, braku dostępności usług edukacyjnych. Bezrobotni nie mogą zmienić miejsca zamieszkania w celu podjęcia pracy ze względu na wysokie koszty utrzymania w miejscu, gdzie oferowane są wolne miejsca pracy.	Finansowanie ze środków publicznych edukacji zawodowej dla młodzieży i dorosłych. Badanie i prognozowanie potrzeb kadrowych pracodawców i wspomaganie kształtowania oferty edukacyjnej.  Zwiększenie dostępności lokali socjalnych, dopłaty do wynajmu.
Niedoskonała lub asymetryczna informacja	Osoby poszukujące zatrudnienia, jak również pracodawcy poszukujący pracowników nie znają wszystkich ofert pracy/kandydatów do pracy, znajdujących się w danym momencie na rynku pracy.	Wspomaganie i rozwój pośrednictwa pracy w skali krajowej, ale również międzynarodowej (przykładem może być europejski system pośrednictwa pracy EURES).
Efekty zewnętrzne	Bezrobotni ponoszą koszty w postaci utraconych dochodów z pracy na skutek presji na wzrost płac wywieranej przez pracujących. Przedsiębiorcy zatrudniający nowych pracowników korzystają z ich kwalifikacji, nabytych u poprzedniego pracodawcy, co powoduje opór wśród pracodawców przed inwestowaniem w kapitał ludzki.	Oslabienie presji na wzrost płac poprzez usprawnianie mechanizmu negocjacji płacowych. Formy kształcenia zawodowego finansowane (lub dofinansowywane) ze środków publicznych (przykładem mogą być różnorodne szkolenia finansowane ze środków Unii Europejskiej w ramach Europejskiego Funduszu Społecznego).
Dyskryminacja na rynku pracy	Dyskryminacja grup problemowych może się przejawiać np. niechęcią pracodawców do zatrudniania osób bezrobotnych.	Szkolenia kwalifikacyjne dla osób bezrobotnych mogą podnieść ich atrakcyjność na rynku pracy.

Źródło: opracowanie własne.

Wspomniana już niedoskonała lub asymetryczna informacja przyczynia się do zwiększenia skali bezrobocia strukturalnego poprzez długotrwały proces poszukiwań na rynku pracy (odpowiednich ofert pracy przez kandydatów do pracy, a także odpowiednich kandydatów przez pracodawców oferujących wolne stanowiska pracy) oraz poprzez zaburzony proces negocjacji płacowych, które z powodu niedostatecznej i asymetrycznej informacji na temat stawek płac występujących na rynku mogą prowadzić do ustalenia stawek płac na poziomie odbiegającym od poziomu równowagi rynkowej.

Na rynku pracy, tak jak praktycznie na wszystkich pozostałych rynkach, dochodzi do zaburzeń funkcjonowania mechanizmu konkurencji doskonałej, które mogą wystę-

pować po stronie pracowników oraz po stronie pracodawców, prowadząc do zniekształcenia mechanizmu cenowego, czyli swobodnego kształtowania się płac, zgodnie z zasadą swobodnej gry popytu i podaży. Najczęściej przyjmuje się, że stroną o silniejszej pozycji na rynku pracy są pracodawcy, w związku z czym pracownicy powinni podlegać szczególnej ochronie, którą mogą zapewnić im odpowiednie uregulowania prawne i działalność związków zawodowych.

Kolejna niedoskonałość rynkowa w postaci efektów zewnętrznych może dotyczyć różnych sytuacji występujących na rynku pracy. Efekty te są zazwyczaj trudne do jednoznacznego zidentyfikowania, np. ustalenie, na ile wiedza i umiejętności pracownika są efektem jego samodzielnych działań, a na ile wynikają z inwestycji w kapitał ludzki poniesionych przez pracodawcę, u którego jest on zatrudniony. W związku z tym trudno jest również w większości przypadków skutecznie przeciwdziałać tym efektom.

Dyskryminacja w stosunku do różnych grup problemowych, nieuzasadniona względami ekonomicznymi, zaburza wolną konkurencję na rynku pracy, ogranicza swobodę wejścia na rynek pracy i może przyczyniać się do utrwalania bezrobocia w tych grupach (przykład z tabeli 1.2 – szanse na zatrudnienie osób długotrwale bezrobotnych są zdecydowanie niższe niż w przypadku osób, które nie były wcześniej bezrobotne, pomimo iż ci pierwsi nie zawsze są mniej wydajni od pozostałych).

Pierwotna zawodność rynku pozostaje głównym uzasadnieniem instytucjonalizacji rynku pracy. Dodatkowym argumentem za regulacją tego rynku jest jego specyfika, która wyraźnie odróżnia go od innych rynków. Specyfika ta polega na tym, że przedmiotem transakcji w tym wypadku jest praca, stanowiąca jeden z czynników produkcji. Praca jest nieodłącznie związana z człowiekiem (nie ma możliwości rozdzielenia usługi pracy od sprzedającego ją pracownika) i we współczesnym świecie stanowi dla niego podstawowe źródło dochodu.

Wracając do wcześniej postawionego pytania: czy w każdym przypadku większy zakres oddziaływania sił rynkowych oznacza bardziej efektywny sposób funkcjonowania rynku pracy, stwierdzić należy, że wielu ekonomistów udzieli na nie odpowiedzi przeczącej. W przypadkach, kiedy występują niesprawności rynku, interwencja zewnętrzna może przyczynić się do wyeliminowania lub ograniczenia tych niesprawności, powodując, że rynek pracy będzie funkcjonował w sposób bardziej efektywny. Przytoczone wcześniej stwierdzenie, według którego poziom elastyczności rynku pracy jest zdeterminowany zakresem interwencji w rynek pracy, a im ta interwencja jest szersza, tym rynek pracy jest mniej elastyczny, nie zawsze musi być prawdziwe. Kwestie, czy państwo może i powinno ingerować w rynek pracy, i w jakich obszarach ingerencja ta może podnosić efektywność funkcjonowania rynku pracy, pozostają otwarte. Dalsze rozważania w pracy na płaszczyźnie teoretycznej oraz przeprowadzone badania empiryczne stanowią próbę poszukiwania odpowiedzi na te pytania.

### 1.3. Instytucje, regulacje i deregulacja rynku pracy

Z pojęciem elastyczności rynku pracy ściśle wiążą się pojęcia instytucji, regulacji i deregulacji oraz polityki rynku pracy.

W pracach empirycznych dotyczących elastyczności rynku pracy w ujęciu makroekonomicznym i jej wpływu na zróżnicowanie sytuacji w poziomie bezrobocia i zatrud-

nienia w poszczególnych gospodarkach, autorzy badań często posługują się pojęciem instytucjonalnych czynników determinujących elastyczność rynku pracy. Instytucjonalne czynniki, określane jako **instytucje**, należy w tym przypadku rozumieć dość wąsko (w stosunku do ogólnej definicji instytucji) jako konkretne rozwiązania proceduralne lub regulacyjne<sup>25</sup>. Dodatkowo warto zwrócić uwagę, iż tak rozumiane instytucje nie dotyczą organizacji, a jedynie rozwiązań formalno-prawnych, zgodnie z rozróżnieniem, jakiego dokonuje jeden z najbardziej uznanych współczesnych instytucjonalistów Douglass C. North. Utożsamia on instytucje z ustanowionymi „regułami gry”, zaś organizacje traktuje jako „graczy”, którzy realizują swoje interesy w ramach ustalonych reguł. Odmienne więc od większości koncepcji związanych z definiowaniem pojęcia instytucji, wyłącza on z tego pojęcia organizację<sup>26</sup>.

Precyzując **definicję instytucji rynku pracy**, należy stwierdzić, że jest to system praw, norm, zwyczajów, utrwalonych zasad postępowania, będących rezultatem zbiorowego wyboru, które stanowiąc ograniczenia lub zachęty w stosunku do określonych zachowań, zmieniają indywidualne decyzje w zakresie warunków pracy i płacy. Jednostki i przedsiębiorstwa postrzegają instytucje jako czynnik zewnętrzny (egzogoniczny) podczas podejmowania indywidualnych decyzji. Przykładowo jednostki mają ograniczony wybór w zakresie liczby godzin pracy w sytuacji, kiedy czas pracy jest zdeterminowany przez kolektywny mechanizm wyboru (ustalenia kolektywne/zbiorowe)<sup>27</sup>. Instytucje dotyczą wielu zasad świadczenia pracy i wynagradzania, a przez to powodują, że postępowanie obu stron rynku pracy może znacznie odbiegać od tego, co wynikałoby z funkcjonowania mechanizmu rynkowego. Każda instytucja rynku pracy przyczynia się do tego, że mechanizm rynkowy działa w ograniczonym zakresie. Z drugiej strony funkcjonowanie instytucji wydaje się niezbędne z punktu widzenia potrzeb społecznych. Normują one zasady działania rynku pracy, zapewniają jego uczestnikom zmniejszenie kosztów ustalania warunków kontraktów, zabezpieczają ich interesy, ułatwiają świadczenie pracy, chronią w okresach braku pracy itd. Mogą jednak wywoływać negatywne skutki i, zaburzając mechanizm rynkowy, prowadzić w skali makroekonomicznej do wzrostu bezrobocia, spadku zatrudnienia i zmniejszenia dynamiki powstawania nowych miejsc pracy. Optymalna konstrukcja systemu instytucji rynku pracy powinna ograniczać niesprawności mechanizmu rynkowego i jednocześnie prowadzić do podniesienia efektywności jego funkcjonowania (a przynajmniej nie osłabiać tej efektywności)<sup>28</sup>.

Dodatkowo warto przytoczyć wątpliwości, jakie pojawiają się w literaturze co do rozróżnienia pojęcia instytucji od pojęcia polityki ekonomicznej. Andrzej Wojtyna w swoich rozważaniach (choć nie dotyczą one bezpośrednio rynku pracy) stwierdza: „Duże znaczenie przypisywane instytucjom charakteryzuje obecnie nie tylko ekonomię rozwoju,

<sup>25</sup> M. Brzozowski, P. Gierałtowski, D. Milczarek [et al.], [2006], *Instytucje a polityka makroekonomiczna i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 22.

<sup>26</sup> J. Godłów-Legiędź, [2010], *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa, s. 68–69; D.C. North, [1990], *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge, s. 3–5.

<sup>27</sup> T. Boeri, J.C. van Ours, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford, s. 3.

<sup>28</sup> M. Góra, U. Sztanderska, [2006], *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Arte, Warszawa–Grójec, s. 13–15.

ale również badania empiryczne głównego nurtu nad wzrostem gospodarczym. Wydawałoby się w związku z tym, że na obecnym etapie badań rozróżnienie między polityką ekonomiczną a instytucjami jest bardzo klarowne. Okazuje się jednak, że tak nie jest – rozróżnienia mają z reguły intuicyjny i arbitralny charakter, a same pojęcia są mało precyzyjne lub czasem nie są nawet w ogóle definiowane<sup>29</sup>. Autor rozważań podkreśla, że bardzo nieostre rozróżnienie między instytucjami a polityką ekonomiczną można spotkać w badaniach empirycznych. Jako przykład przytacza badania Oliviera Blancharda i Justina Wolfersa<sup>30</sup>, gdzie analizowane przez autorów instytucje rynku pracy obejmują zmienną, która z samej nazwy należy do sfery polityki ekonomicznej (aktywna polityka zatrudnienia). Próbę rozróżnienia pomiędzy instytucjami a polityką ekonomiczną podejmuje również Jacek Rostowski, podkreślając, że zabieg taki napotyka na spore trudności. Badacz proponuje odróżnianie instytucji od polityki ekonomicznej, wskazując na znacznie większą trwałość, jaką charakteryzują się instytucje, oraz na fakt, że instytucje pozostawiają bardzo niewielki stopień swobodnego wyboru w ich stosowaniu w przeciwieństwie do polityki ekonomicznej<sup>31</sup>. Rozważania nad rozróżnieniem instytucji od polityki ekonomicznej (czy raczej instrumentów stosowanych w ramach polityki ekonomicznej) w odniesieniu do empirycznych analiz rynku pracy nie wydają się jednak szczególnie użyteczne, biorąc pod uwagę daleko idącą dowolność w stosowaniu tych pojęć oraz nieostrość kryteriów ich rozróżniania. Ostatecznie, w pewnym uproszczeniu, należałoby przyjąć, że instytucjami należy określać uregulowania w zakresie ochrony zatrudnienia, opodatkowania pracy i ustaleń płacowych, natomiast instrumentami polityki rynku pracy – programy pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy.

Rozumiejąc pojęcie instytucji i instrumentów polityki rynku pracy w przedstawiony sposób, można uznać, iż jest ono tożsame z pojęciem **regulacji rynku pracy**. W większości przypadków autorzy badań dotyczących omawianych zagadnień nie dokonują rozróżnienia znaczeniowego pojęcia instytucji i pojęcia regulacji rynku pracy. Najczęściej posługują się jednym lub drugim pojęciem albo stosują je zamiennie. W badaniach empirycznych zarówno autorzy posługujący się pojęciem regulacji, jak i ci, którzy posługują się pojęciem instytucji, ostatecznie poddają analizie te same zmienne. Warto również zwrócić uwagę na to, iż o ile w literaturze anglojęzycznej pojęcie instytucji rynku pracy stosowane jest powszechnie, o tyle polscy autorzy częściej skłaniają się do stosowania określenia „regulacje”<sup>32</sup>. Pewnym kompromisem w stosowaniu omawianych pojęć jest

<sup>29</sup> A. Wojtyna, [2008], *Teoretyczny wymiar zależności między zmianami instytucjonalnymi, polityką ekonomiczną a wzrostem gospodarczym*, w: A. Wojtyna (red.), *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 26.

<sup>30</sup> O.J. Blanchard, J. Wolfers, [2000], *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, „The Economic Journal”, vol. 110, no. 462, s. C1–C33.

<sup>31</sup> J. Rostowski, [2010], *Przeszczypty instytucjonalne w ramach transformacji polskiej gospodarki i systemu politycznego*, w: W. Bienkowski (red.), M.J. Radło (red.), *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo społeczne? W stronę konkurencyjnego modelu społeczno-ekonomicznego dla Unii Europejskiej*, przekł. W. Czartoryski, przedm. E.S. Phelps, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 142–143.

<sup>32</sup> Wszyscy autorzy badań, które zostaną omówione w rozdziale 5, posługują się terminem instytucje rynku pracy. W polskiej literaturze naukowej termin instytucje rynku pracy zastosowano m.in. w: M. Socha, U. Sztanderska, [2005], *Rola reform polskiego rynku pracy w dynamizacji zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia*, w: W. Wojciechowski (red.), Z. Żółkiewski (red.), *Determinanty wykorzystania zasobów pracy w Polsce*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, s. 1–26; M. Bukowski

termin „instytucjonalne aspekty regulacji rynku pracy”<sup>33</sup>, który sugeruje, że pojęcie regulacji jest pojęciem szerszym niż pojęcie instytucji. Istotnie, jeśli przyjąć, że podstawowym regulatorem procesów gospodarczych jest sam rynek, to w tym przypadku regulacja będą pojęciem szerszym niż instytucje<sup>34</sup>. Ostatecznie można więc przyjąć, że terminy „instytucje rynku pracy” i „regulacje rynku pracy” mogą być stosowane zamiennie, jeśli rozumiane są wąsko jako konkretne rozwiązania proceduralne lub regulacyjne dotyczące funkcjonowania rynku pracy, będące formą ingerencji w mechanizm rynkowy. Ingerencja ta najczęściej utożsamiana jest z działalnością państwa i organizacji pracowniczych, głównie związków zawodowych.

Najczęściej wymieniane w literaturze obszary instytucjonalnych uregulowań rynku pracy to:

- ustawodawstwo dotyczące ochrony zatrudnienia;
- regulacje w zakresie poziomu płac, w szczególności ustalanie płac minimalnych;
- uprawnienia związków zawodowych, głównie w zakresie negocjowania płac;
- opodatkowanie pracy (szerzej: koszty pracy);
- system zabezpieczenia społecznego, który zapewnia odpowiedni poziom życia bezrobotnym, głównie w postaci zasiłków.

Zwolennicy poglądu, że regulacje rynku pracy ograniczają jego elastyczność, prowadząc do wzrostu poziomu bezrobocia, postulują deregulację w wymienionych obszarach. **Deregulacja** rynku pracy oznaczać więc będzie usuwanie ograniczeń w swobodnym działaniu rynku, w szczególności poprzez ograniczanie państwowych regulacji. Oczekuje się, że deregulacja doprowadzi do obniżenia kosztów pracy, sprzyjać będzie kształtowaniu bardziej elastycznych stosunków pracy w lepszy sposób zabezpieczających potrzeby pracodawcy. Wśród pożądanych działań najczęściej wskazuje się<sup>35</sup>:

- ograniczenie lub całkowite zlikwidowanie ochrony zatrudnienia, która redukuje swobodę pracodawców w zakresie kształtowania wielkości zatrudnienia w swoim przedsiębiorstwie, zwiększa koszty pracy i w rezultacie przyczynia się do ograniczenia wielkości zatrudnienia;
- zniesienie ustawowej płacy minimalnej, która przyczynia się do wzrostu bezrobocia, jeśli jest ustanowiona powyżej poziomu równowagi rynkowej;
- zredukowanie pozycji (siły przetargowej) związków zawodowych, które często wymuszają poziom płac wyższy niż wynika to z gry sił rynkowych, przyczyniając się tym samym do redukcji miejsc pracy, niekiedy również mogą się przyczyniać do spadku wydajności pracy poprzez narzucanie pracodawcy określonych rozwiązań w zakresie organizacji pracy;

---

(red.), [2005], *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa, s. 135–215; P. Lewandowski, G. Koloch, A. Regulski, [2008], s. 12–16.

<sup>33</sup> G. Betcherman, A. Luinstra, M. Ogawa, [2001], *Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection*, The World Bank, Washington, D.C., „Social Protection Discussion Paper Series”, no. 0128, s. 2.

<sup>34</sup> G. Esping-Andersen (ed.), M. Regini (ed.), [2000], *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford, s. 22.

<sup>35</sup> P. Gregg, A. Manning, [1997], *Labour Market Regulation and Unemployment*, w: D.J. Snower (ed.), G. de la Dehesa (ed.), *Unemployment Policy, Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge s. 395–397; Z. Wiśniewski, [1999], s. 38.



- ograniczenie kosztów pracy poprzez redukcję obciążeń podatkowych oraz obciążeń socjalnych, które wydatnie zwiększają koszty pracy, redukując tym samym zdolność pracodawców do tworzenia nowych miejsc pracy i do inwestowania w kapitał ludzki;
- ograniczenie wysokości i dostępu do świadczeń z systemu zabezpieczenia społecznego dla osób bezrobotnych, które to świadczenia mogą zniechęcać do pracy i przyczyniać się do wzrostu kosztów pracy.

Warto podkreślić, jak zauważa Elżbieta Kryńska, że „deregulacja rynku pracy z samego założenia następuje po osiągnięciu granicznego stopnia jego regulacji, stopnia, po którego przekroczeniu funkcjonowanie rynku pracy staje się – z punktu widzenia różnych kryteriów – nieefektywne”<sup>36</sup>. W ujęciu makroekonomicznym nieefektywność ta przejawiać się będzie głównie we wzroście bezrobocia, w szczególności strukturalnego i długookresowego, w spadku zatrudnienia, w spadku zdolności gospodarki do kreowania nowych miejsc pracy. W praktyce trudne i niejednoznaczne jest określenie „granicznego stopnia regulacji”, wobec tego wciąż żywe spory, na gruncie zarówno teoretycznym, jak i empirycznym, wywołuje określenie optymalnego stopnia i zakresu regulacji rynku pracy. Deregulacja pojmowana jako proces jest w istocie zmianą sposobu regulacji rynku pracy, gdyż we współczesnej gospodarce rynkowej, w krajach gospodarczo rozwiniętych, w praktyce nie istnieją rynki pracy, które nie podlegałyby jakiegokolwiek regulacji. Zwolennicy umiarkowanej deregulacji rynku pracy proponują wyeliminowanie tylko tych regulacji, które mogą prowadzić do występowania nadmiernych sztywności w jego funkcjonowaniu<sup>37</sup>.

Zakres regulacji i deregulacji rynku pracy w poszczególnych gospodarkach zależy od wielu czynników. W zakresie kultury narodowej i organizacyjnej – akceptacja dużej rozpiętości dochodów i zróżnicowania społecznego wynikająca z niskiej wartości hierarchii, wysokiej tolerancji ryzyka i niepewności oraz kultury rywalizacji sprzyja akceptowaniu stosunkowo niewielkiego zakresu regulacji rynku pracy (np. w Stanach Zjednoczonych). Z kolei wówczas, gdy wysoko cenione są takie wartości jak bezpieczeństwo socjalne, przy jednocześnie niskiej tolerancji ryzyka i niepewności, oczekuje się od państwa odpowiedniego zakresu interwencji na rynku pracy (np. kraje skandynawskie). Sytuacja społeczno-gospodarcza kraju jest istotnym czynnikiem wpływającym na potrzebę regulacji i możliwości deregulacji rynku pracy. W gospodarkach będących na niskim poziomie rozwoju ekonomicznego, skutkującego przede wszystkim niskim poziomem dochodów ludności, procesy deregulacji najczęściej spotykają się z niechęcią ze strony pracowników, a w szczególności ze strony reprezentujących ich związków zawodowych. Obniżenie płacy minimalnej, zasiłków dla bezrobotnych czy zmniejszenie ochrony stosunku pracy wzbudza obawy części społeczeństwa przed utratą zdolności do zaspokajania podstawowych potrzeb egzystencjalnych. W miarę rozwoju gospodarczego, sprzyjającego wzrostowi zamożności społeczeństwa, obywatele skłonni są zaakceptować wyższy stopień indywidualnej odpowiedzialności za własne bezpieczeństwo socjalne. Rozwój gospodarki opartej na wiedzy oraz wzrost poziomu wykształcenia społeczeństwa zazwyczaj sprzyja procesom deregulacyjnym, ponieważ wiąże się ze wzrostem zamożności społeczeństwa oraz wzrostem mobilności kwalifikacyjnej, przestrzennej i międzyzakładowej zasobów

<sup>36</sup> E. Kryńska, [2003], *Deregulacja a segmentacja rynku pracy*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 98.

<sup>37</sup> G. Esping-Andersen (ed.), M. Regini (ed.), [2000], s. 24.

pracy. Dodatkowym czynnikiem może być struktura demograficzna zasobów pracy. Im większy udział w tej strukturze ludzie młodzi, tym większe przyzwolenie na procesy deregulacji. Młodzi ludzie mają zazwyczaj większą skłonność do ryzyka i wyżej sobie cenią poziom zarobków od poziomu bezpieczeństwa socjalnego<sup>38</sup>.

Rozważając skutki deregulacji z punktu widzenia relacji pracodawca–pracownik, warto zwrócić uwagę, że w powszechnym przeświadczeniu głównym celem deregulacji rynku pracy jest dążenie do obniżenia kosztów pracy, najczęściej kosztem pracowników, którzy w wyniku deregulacji mogą uzyskiwać niższe dochody i doświadczyć znacznego ograniczenia przywilejów socjalnych. Pogląd taki nie wydaje się uprawniony. Skutki deregulacji nie są jednoznaczne. W zależności od metod i zakresu deregulacji oraz indywidualnych zachowań podmiotów gospodarczych i jednostek skutki deregulacji mogą być zarówno negatywne, jak i pozytywne dla każdej ze stron rynku pracy. W tabeli 1.3 przedstawiono możliwe korzyści i zagrożenia wybranych działań w zakresie deregulacji rynku pracy z punktu widzenia pracodawcy i pracownika. Podejmując polemikę z powszechnym przeświadczeniem, że deregulacja oznacza korzyści dla pracodawcy i stanowi zagrożenie dla pracowników, warto zwrócić uwagę na możliwe skutki przeciwstawne dla obu stron stosunku pracy. Deregulacja rynku pracy nie zawsze musi być korzystna z punktu widzenia pracodawcy. Ograniczenie uregulowań np. w zakresie ochrony stosunku pracy nie tylko ułatwia

Tab. 1.3. Możliwe korzyści i zagrożenia dla pracodawców i pracowników wynikające z deregulacji rynku pracy

	Dla pracodawcy	Dla pracownika
KORZYŚCI	<p>Obniżenie kosztów pracy, w szczególności pozapłacowych.</p> <p>Większa elastyczność płacowa, możliwość lepszego dostosowania płac do efektów pracy.</p> <p>Znacznie większa swoboda regulowania wielkości zatrudnienia w zależności od bieżących potrzeb przedsiębiorstwa.</p> <p>Możliwość indywidualnego negocjowania warunków pracy z poszczególnymi pracownikami.</p> <p>Wzrost adaptacyjności przedsiębiorstw do zmian rynkowych.</p> <p>Łatwiejszy dostęp do pracowników o pożądanym kwalifikacjach i kompetencjach.</p>	<p>Możliwość uzyskania wyższego wynagrodzenia.</p> <p>Większa swoboda w zakresie kształtowania czasu pracy.</p> <p>Większa samodzielność w zakresie wykonywania zadań.</p> <p>Silniejszy związek między efektami pracy a wynagrodzeniem.</p> <p>Większe możliwości w zakresie zmiany pracodawcy.</p> <p>W niektórych przypadkach możliwość świadczenia pracy na rzecz kilku pracodawców.</p> <p>Możliwość zdobycia większego doświadczenia zawodowego.</p>
ZAGROŻENIA	<p>Wysoka fluktuacja kadry.</p> <p>Brak identyfikacji z firmą pracowników, w szczególności wykonujących pracę w ramach tzw. elastycznych form zatrudnienia.</p> <p>Niska lojalność pracowników wobec pracodawcy w warunkach niepewności zatrudnienia.</p> <p>Opór ze strony związków zawodowych.</p> <p>Deficyt poświadczonych pracowników w okresie wzmożonego zapotrzebowania na pracę.</p> <p>Opory przed zwolnieniem pracownika w sytuacji, gdy nie może on liczyć na zabezpieczenie w wypadku bezrobocia.</p>	<p>Obniżenie standardów bezpieczeństwa socjalnego.</p> <p>Gorsze warunki płacowe.</p> <p>Niepewność zatrudnienia, brak stabilizacji zawodowej.</p> <p>Ryzyko braku ciągłości pracy, a w związku z tym dochodów z pracy.</p> <p>Brak identyfikacji z firmą, odizolowanie od środowiska pracy.</p> <p>Niezajomość uregulowań prawnych w zakresie poszczególnych form zatrudnienia.</p> <p>Nadmierne obciążenie pracą spowodowane chęcią uzyskania wyższych dochodów.</p>

Źródło: opracowanie własne.

<sup>38</sup> Szerzej: S. Borkowska, [2003], *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 29–35.

zwalnianie pracowników, ale również oznacza zwiększenie swobody w zakresie odejść z pracy bez okresu (lub ze skróconym okresem) wypowiedzenia. W określonych okolicznościach może to zagrozić pracodawcy brakami kadrowymi i niemożnością wywiązania się z podjętych zobowiązań produkcyjnych. Wówczas, gdy deregulacja polega na wprowadzaniu nowych uregulowań w zakresie elastycznych form zatrudnienia, pozwala to pracodawcy zwiększyć elastyczność numeryczną, jednakże wiąże się z zagrożeniem w postaci obniżenia poziomu lojalności i identyfikacji pracowników z przedsiębiorstwem.

Paradoksalnie, ograniczenie poziomu ochrony socjalnej bezrobotnych może zwiększać opór pracodawców przed dokonywaniem zwolnień, gdyż dostępność świadczeń socjalnych dla zwalnianych pracowników stanowi czynnik ułatwiający podejmowanie decyzji o redukcji zatrudnienia. Przykładem ilustrującym taką zależność może być sytuacja, która miała miejsce w Danii, w 2003 roku, kiedy to próby ograniczenia wydatków na świadczenia dla bezrobotnych spotkały się z krytyką nie tylko związków zawodowych, ale i organizacji pracodawców<sup>39</sup>.

Dla pracownika deregulacja może oprócz zagrożeń stwarzać możliwość uzyskania określonych korzyści. Wzrost elastyczności płacowej zazwyczaj prowadzi do zwiększenia rozpiętości płac, co może być niekorzystne dla grup najmniej zarabiających. Jednak z drugiej strony wzrost elastyczności płac zazwyczaj oznacza silniejsze powiązanie wysokości wynagrodzeń z efektami pracy, co stwarza możliwość uzyskania wyższych wynagrodzeń dla dobrych pracowników. Ponadto silny związek wysokości wynagrodzeń i efektów pracy jest jednym z najważniejszych motywatorów do pracy, co jest korzystne i dla pracodawcy, i dla pracownika. Deregulacja rynku pracy może być szczególnie korzystna z punktu widzenia osób poszukujących pracy. Obniżenie standardów ochrony zatrudnienia, obniżenie kosztów pracy czy osłabienie pozycji przetargowej związków zawodowych może oznaczać zwiększenie procesu kreacji nowych miejsc pracy w gospodarce, a poprzez to zwiększać dostępność zatrudnienia dla osób poszukujących pracy.

Warto jeszcze raz podkreślić, że przedstawione w tabeli 1.3 argumenty nie rozstrzygają jednoznacznie, czy deregulacja jest zjawiskiem korzystnym, czy niepożądanym z punktu widzenia stron rynku pracy. Kwestia ta każdorazowo, w odniesieniu do danej sytuacji, wymaga analizy i wskazywania możliwych korzyści i zagrożeń.

#### 1.4. Sposoby pomiaru instytucji i instrumentów polityki rynku pracy

W szerokiej dyskusji na instytucjonalnymi uwarunkowaniami rynku pracy wymienia się kilka instytucji i instrumentów polityki rynku pracy, mających kluczowy wpływ na sytuację na rynku pracy: wysokość zasiłków dla bezrobotnych, przysługujący okres pobierania zasiłków, restrykcyjność kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku, programy aktywnej polityki walki z bezrobociem, ochronę rynku pracy, opodatkowanie pracy, stopień uzwiązkowienia, zasięg umów zbiorowych, poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych.

Warto w tym miejscu podkreślić, iż w rozważanym najczęściej „zestawie” czynników instytucjonalnych, oddziałujących istotnie na rynek pracy, bardzo rzadko znaleźć moż-

<sup>39</sup> P.K. Madsen, [2004], *The Danish Model of „Flexicurity”: Experiences and Lessons*, „Transfer”, vol. 10, no. 2, s. 190–191.

na płacę minimalną, chociaż niewątpliwie kategoria ta należy do instytucji regulujących funkcjonowanie rynku pracy. Znaczenie tej kategorii ocenić należy jako zdecydowanie mniej istotne niż w przypadku pozostałych instytucji. Zakres oddziaływania płacy minimalnej na rynek pracy jest mocno ograniczony ze względu na niską częstotliwość wynagradzania pracowników na poziomie płacy minimalnej. Jak podaje Wiesław Golnau, w 2004 roku odsetek pracowników pełnozatrudnionych, pobierających wynagrodzenie na poziomie płacy minimalnej, wynosił w Wielkiej Brytanii 1,4%, w Holandii 2,1%, w Irlandii 3,1%, w Portugalii 5,5%, a w Stanach Zjednoczonych jedynie 1,4% wszystkich zatrudnionych. Płaca minimalna stosowana jest najczęściej w odniesieniu do określonego segmentu rynku pracy, który obejmuje ludzi młodych, z niskim stażem pracy, o niskich kwalifikacjach. Jeśli więc prowadzone są badania związków pomiędzy stosowaniem płacy minimalnej a poziomem zatrudnienia i bezrobocia, to w dominującej większości przypadków badania te odnoszą się do wspomnianego segmentu rynku pracy<sup>40</sup>. Ponadto właściwie nie istnieje baza danych, w której dostępne byłyby porównywalne informacje na temat kształtowania się względnej wysokości płacy minimalnej w poszczególnych krajach. Ostatecznie więc w dalszym toku pracy analizie poddanych zostanie dziesięć wcześniej wymienionych instytucji.

Przed przystąpieniem do dalszej analizy wybranych czynników instytucjonalnych, przedstawione zostaną szczegółowe metody pomiaru tych czynników. Opisane mierniki gromadzone są w sposób ciągły w bazach danych OECD (z wyjątkiem danych dotyczących niektórych parametrów związanych z negocjacjami płacowymi), dzięki czemu możliwe jest poddanie ich analizie statystycznej oraz wykorzystanie ich do oszacowania badanych zależności.

System zasiłków dla bezrobotnych (podstawowy środek pasywnej polityki rynku pracy), służący łagodzeniu negatywnych skutków bezrobocia i zabezpieczeniu socjalnemu bezrobotnych, charakteryzują trzy istotne parametry: wysokość zasiłku, okres jego pobierania oraz restrykcyjność wymogów uprawniających do otrzymywania zasiłku przez osobę bezrobotną.

**Wysokość kwoty zasiłku** przysługującego osobie bezrobotnej jest ściśle regulowana przez odpowiednie przepisy i zazwyczaj podlega zróżnicowaniu w zależności od określonych kryteriów, które osoba bezrobotna spełnia (długość stażu pracy, wysokość uzyskiwanych wcześniej dochodów, sytuacja rodzinna itp.). Dla porównań międzynarodowych wykorzystuje się **wskaźnik stopy zastąpienia** (*unemployment benefit replacement rate*) obliczany dla krajów OECD. Stopa zastąpienia jest wskaźnikiem służącym do oceny „hojności” systemu zasiłków dla bezrobotnych w danym kraju, pozwala obserwować zmiany w tym zakresie w czasie i pomiędzy krajami.

Stopa zastąpienia określa, w jakiej proporcji zasiłek otrzymywany przez bezrobotnego (oraz ewentualnie inne świadczenia socjalne z tytułu bezrobocia otrzymywane w formie pieniężnej) zastępuje spodziewany (możliwy do uzyskania) dochód z pracy. Stopa zastąpienia obliczana jest w kilkunastu wariantach uwzględniających okres pozostawania bez pracy, sytuację rodzinną oraz poziomy spodziewanych dochodów z pracy. Warianty te obejmują:

- trzy okresy pozostawania przez osobę bezrobotną bez pracy: pierwszy rok, drugi i trzeci rok, oraz czwarty i piąty rok bezrobocia;

<sup>40</sup> W. Golnau, [2007], *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, s. 141, 189–251.

- trzy sytuacje rodzinne, w których może pozostawać osoba bezrobotna: osoba stanu wolnego, osoba pozostająca w związku małżeńskim – współmałżonek niepracujący, osoba pozostająca w związku małżeńskim – współmałżonek pracujący;
- wysokość zasiłku dla każdego z wymienionych wariantów odnosi się do dwóch poziomów zarobków: przeciętnego poziomu zarobków oraz 2/3 przeciętnego poziomu zarobków.

Przeciętny poziom zarobków (*AW* – *Average Worker's Income*) obliczany jest jako średnia zarobków wszystkich pracowników zatrudnionych w danej gospodarce, w sektorach od C do K zgodnie z klasyfikacją ISIC (Międzynarodowa Standardowa Klasyfikacja Rodzajów Działalności)<sup>41</sup>. Poziom zasiłku ustalany jest dla osoby czterdziestoletniej (jako najbardziej reprezentatywnej w przypadku, gdy wysokość zasiłku zależy od wieku) otrzymującej maksymalną kwotę przysługującego zasiłku<sup>42</sup>.

Uwzględniając wymienione warianty, uzyskiwanych jest osiemnaście różnych wskaźników. Jednakże najczęściej wykorzystywany miernik to *average unemployment replacement rate* będący średnią osiemnastu mierników szczegółowych. W ten sposób obliczone wskaźniki odnoszą się do wartości brutto, co oznacza, że w kalkulacjach nie uwzględnia się potrąceń podatkowych. Wartości stóp zastąpienia obliczane są przez OECD od 1961 roku co drugi rok (w latach nieparzystych)<sup>43</sup>.

OECD oblicza również wskaźnik stopy zastąpienia netto, w którym uwzględnia się, oprócz wartości zasiłku z tytułu bezrobocia, również inne zasiłki, do których ma prawo osoba bezrobotna. Najistotniejsze z nich to zasiłki rodzinne przysługujące z tytułu liczby dzieci będących na utrzymaniu osoby bezrobotnej, inne to np. dodatki mieszkaniowe i różnego rodzaju zapomogi w formie pieniężnej. Do obliczenia wskaźnika stopy zastąpienia wykorzystywane są wartości zasiłków pobieranych przez osobę bezrobotną i wartości średniego wynagrodzenia w ujęciu netto (po opodatkowaniu). Wartości stopy zastąpienia w ujęciu netto są zazwyczaj wyższe od wartości brutto. Wynika to z kilku powodów. Po pierwsze, zasiłki dla bezrobotnych w większości krajów są zwolnione od potrąceń związanych z systemem zabezpieczenia społecznego, niekiedy również nie są opodatkowane, po drugie, progresywny system podatkowy powoduje, że przeciętna stopa podatkowa nakładana na zasiłki dla bezrobotnych jest niższa od przeciętnej stopy podatkowej, którą obciążone są wynagrodzenia, ponadto zasiłki rodzinne związane z posiadaniem dzieci znacząco mogą podnosić całkowitą wartość otrzymywanych zasiłków. Wartości stóp zastąpienia netto obliczane są przez OECD od 1994 roku<sup>44</sup>.

**Okres przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych** (*unemployment benefit duration*), podobnie jak jego wysokość, regulują odpowiednie przepisy i może on podlegać

<sup>41</sup> C – Górnictwo i wydobywanie; D – Przetwórstwo przemysłowe; E – Energia el., gaz i zaopatrywanie w wodę; F – Budownictwo; G – Handel i naprawy; H – Hotele i restauracje; I – Transport i gospodarka magazynowa; J – Finanse i ubezpieczenia; K – Nieruchomości, wynajem i inna działalność usługowa (ISIC Rev. 3.1, United Nations Statistics Division – Classifications Registry, <http://unstats.un.org/unsd/cr/registry/regcst.asp?Cl=17>, 16.11.2010).

<sup>42</sup> *The OECD Job Study, Evidence and Explanations, Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, [1994], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 172–173.

<sup>43</sup> J. P. Martin, [1996], *Measures of Replacement Rates for the Purpose of International Comparisons: a note*, „OECD Economic Studies”, iss. 26, s. 100–105.

<sup>44</sup> *Ibidem*, s. 105; *OECD Employment Outlook 1996*, [1996], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris. s. 25–33.

zróżnicowaniu w zależności od określonych kryteriów. Wskaźnik dotyczący długości pobierania zasiłku dla bezrobotnych jest stosunkowo trudny do obliczenia w formie, która stanowiłaby podstawę do porównań międzynarodowych. Najczęściej stosuje się wskaźnik określający w miesiącach (niekiedy w tygodniach) maksymalny, przewidziany przepisami, okres pobierania zasiłku z tytułu bezrobocia.

**Wymogi uprawniające do otrzymywania zasiłku przez osobę bezrobotną** (*eligibility criteria*) określają, jakie kryteria osoba bezrobotna musi spełniać podczas okresu bezrobocia, aby móc otrzymywać zasiłek. Do pomiaru stopnia restrykcyjności tych kryteriów w poszczególnych krajach oraz do porównań międzynarodowych może być wykorzystywany wskaźnik opracowany przez OECD w postaci sumarycznego indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku (*indicator of the strictness of eligibility criteria*)<sup>45</sup>. Na cztery główne komponenty tego wskaźnika składają się:

- wstępne warunki uprawniające osobę bezrobotną do otrzymania zasiłku;
- wymagania w zakresie gotowości do podjęcia pracy i aktywnego poszukiwania pracy przez osobę bezrobotną;
- monitoring aktywności w zakresie poszukiwania pracy przez osobę bezrobotną;
- sankcje związane z odmową przez osobę bezrobotną podjęcia pracy lub odmową udziału w programach aktywnej polityki rynku pracy.

Ogółem na indeks restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku składa się dziewięć komponentów. Charakterystykę poszczególnych komponentów zawarto w załączniku 1A. Ostatecznie obliczony zostaje sumaryczny indeks w skali od jednego, co oznacza najmniej restrykcyjne, do pięciu, co oznacza wysoce restrykcyjne kryteria przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych. Sposób obliczania sumarycznego indeksu przedstawiono w załączniku 1B.

**Programy aktywnej polityki rynku pracy** (*ALMP – Active Labour Market Programmes*), skierowane są na wzrost szans na zatrudnienie osób bezrobotnych. W programach tych wykorzystuje się najczęściej takie instrumenty jak: pośrednictwo pracy, szkolenia zawodowe, prace interwencyjne, roboty publiczne, pożyczki na rozpoczęcie działalności gospodarczej itd.<sup>46</sup> Wskaźnik dotyczący wysokości środków przeznaczanych na programy aktywnej polityki rynku pracy obliczany jest jako stosunek publicznych wydatków przeznaczanych na te formy walki z bezrobociem do wartości PKB w danym kraju, w danym roku. W celu uzyskania porównywalności pomiędzy poszczególnymi krajami oblicza się wskaźnik ALPM, będący ilorazem wydatków przeznaczanych na programy aktywnej polityki rynku pracy przypadających na jednego bezrobotnego i wskaźnika PKB *per capita*<sup>47</sup>.

<sup>45</sup> Ujednolicony sposób obliczania indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku został zaproponowany dopiero w 2012 roku przez Danielle Venn. W związku z tym nie będzie on mógł być wykorzystany w dalszej części pracy do analizy zmian zachodzących w badanym okresie, niemniej jednak warto przeanalizować dostępne dane dla roku 2011 w celu dokonania porównań pomiędzy badanymi krajami (D. Venn, [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131).

<sup>46</sup> Z. Wiśniewski (red.), K. Zawadzki (red.), [2010], *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń, s. 15–18.

<sup>47</sup> S. Scarpetta, [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26, s. 79; A. Bassanini, R. Duval, [2006b], *The Determinants of Unemployment across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, „OECD Economic Studies”, no. 42, s. 82.

**Ochrona zatrudnienia** dotyczy wszystkich regulacji, które chronią stosunek pracy. Zastosowanie uniwersalnego i obiektywnego narzędzia pomiaru ochrony zatrudnienia nie jest zadaniem łatwym. Obecnie najbardziej zaawansowanym miernikiem jest indeks opracowany w 1999 roku<sup>48</sup> przez OECD w postaci EPL (*Employment Protection Legislation*<sup>49</sup>). Na trzy główne komponenty wskaźnika ochrony zatrudnienia składają się:

- ochrona pracowników zatrudnionych na podstawie umowy na czas nieokreślony przed zwolnieniem – brane pod uwagę są takie czynniki jak: formalne możliwości zwolnienia pracownika, niedogodności proceduralne rozwiązywania umów o pracę, okresy wypowiedzenia, obowiązek wypłacania odpraw dla zwalnianych osób;
- regulacje w zakresie czasowych form zatrudnienia, w tym również pracy tymczasowej;
- szczególne wymagania odnośnie zwolnień grupowych.

Ogółem na indeks ochrony zatrudnienia składa się dwadzieścia jeden szczegółowych komponentów. Charakterystykę poszczególnych komponentów zawarto w załączniku 1C. Ostatecznie obliczony zostaje sumaryczny indeks w skali od zera, co oznacza brak jakiegokolwiek ochrony zatrudnienia (rynek elastyczny), do sześciu, co oznacza rynek silnie regulowany (bardzo sztywny)<sup>50</sup>. Sposób obliczania sumarycznego indeksu w trzech wersjach przedstawiono w załączniku 1D.

Najczęściej wykorzystywanym **miernikiem obciążeń podatkowych pracy jest klin podatkowy** (*tax wedge*), obliczany jako procentowy udział różnicy pomiędzy całkowitymi kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę a płacą netto pobieraną przez pracownika w całkowitych kosztach pracy. Wyraża sumę podatku od osób fizycznych i wszystkich obciążeń socjalnych jako procent całkowitych kosztów pracy<sup>51</sup>. Na całkowite koszty pracy, poza płacą, składają się: podatek dochodowy od osób fizycznych (PIT), pokrywany z przychodu pracownika oraz składki na ubezpieczenia społeczne, opłacane zarówno przez pracownika, jak i pracodawcę. W przypadku osób posiadających dzieci na utrzymaniu, koszty pracy wykorzystywane do obliczenia klina podatkowego pomniejszane są o bezpośrednie transfery pieniężne, które otrzymuje pracownik (przeważnie w postaci zasiłków na utrzymanie dzieci). Pojęcie klina podatkowego zostało upowszechnione przez OECD w publikowanych statystykach i analizach ekonomicznych<sup>52</sup>. Wskaźniki wykorzystywane w porównaniach międzynarodowych obejmują osiem współczynników obliczanych dla różnych sytuacji rodzinnych przy różnych poziomach dochodów. Tzw. przeciętny klin podatkowy (*average tax wedge*) OECD oblicza dla:

<sup>48</sup> OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 64.

<sup>49</sup> Od 2009 roku zaprzestano stosowania nazwy wskaźnika w postaci skrótu EPL, pełna nazwa brzmi: wskaźnik ochrony zatrudnienia (*employment protection indicator*) (OECD Indicators of Employment Protection, Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, 18.11.2010).

<sup>50</sup> Szerzej: OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 102–107.

<sup>51</sup> A. Bassanini, R. Duval, [2006a], *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 35, s. 107; J. Osiatyński, [2006], *Finanse publiczne, Ekonomia i polityka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 128.

<sup>52</sup> Szerzej: K. Polarczyk, [2007], *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos”, nr 17, s. 1–4.

- osoby samotnej, bezdzietnej w trzech wariantach przeciętnego wynagrodzenia: 67%, 100% i 167%;
- osoby samotnej wychowującej dwójkę dzieci, której zarobki wynoszą 67% przeciętnego wynagrodzenia;
- małżeństwa z dwójką dzieci, gdzie jeden współmałżonek otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia, drugi nie pracuje;
- małżeństwa z dwójką dzieci, gdzie jeden współmałżonek otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia, drugi na poziomie 33% przeciętnego wynagrodzenia;
- małżeństwa z dwójką dzieci, gdzie jeden współmałżonek otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia, drugi na poziomie 67% przeciętnego wynagrodzenia;
- dla małżeństwa bezdzietnego, gdzie jeden współmałżonek otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia, drugi na poziomie 33% przeciętnego wynagrodzenia<sup>53</sup>.

Różne wersje klina podatkowego pozwalają na charakterystykę zróżnicowania wysokości opodatkowania pracy w zależności od sytuacji dochodowej i rodzinnej poszczególnych pracowników.

Istnieje kilka mierników, które pośrednio można wykorzystywać do analizy pozycji związków zawodowych na rynku pracy, określającej ich siłę przetargową w negocjacjach pomiędzy stronami rynku pracy.

**Stopa uzwiązkowienia** (*union density rate*) definiowana jest jako udział liczby członków związków zawodowych (wszystkich działających na rynku pracy) w ogólnej liczbie zatrudnionych<sup>54</sup>.

**Zasięg umów zbiorowych** (*collective bargaining coverage*) obliczany jako procent zatrudnionych (zarówno należących, jak i nienależących do związków zawodowych), których umowy o pracę podlegają regulacjom układów zbiorowych sygnowanych przez związki zawodowe<sup>55</sup>.

Oprócz stopy uzwiązkowienia i zasięgu układów zbiorowych istotną rolę w analizach uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy odgrywają: poziom centralizacji (*centralisation*) i poziom koordynacji (*coordination*) negocjacji płacowych<sup>56</sup>. **Centralizacja negocjacji płacowych** odnosi się do szczebla, na którym odbywają się negocjacje i zawierane są układy zbiorowe. Najwyższy stopień centralizacji występuje, gdy negocjacje zbiorowe odbywają się na szczeblu centralnym pomiędzy organizacjami pracowników i pracodawców o zasięgu ogólnokrajowym. Wówczas organizacje te mają realny wpływ na poziom płac, przeważnie w całej gospodarce, a przynajmniej w sektorze prywatnym. Najczęściej przyjmuje się pięciopunktową skalę wartości wskaźnika określającego poziom centralizacji negocjacji płacowych:

<sup>53</sup> *Taxing Wages 2008–2009*, [2010], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 489. Przeciętne wynagrodzenie obliczane jest według tej samej metodologii, która stosowana jest w przypadku stopy zastąpienia.

<sup>54</sup> T. Aidt, Z. Tzannatos, [2002], *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank, Washington, D.C., s. 81.

<sup>55</sup> *Ibidem*, s. 81.

<sup>56</sup> Szczegółowe rozważania na temat różnych aspektów pomiaru stopnia centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych przeprowadza: L. Kenworthy, [2001], *Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment*, „World Politics”, vol. 54, no. 1, s. 57–98.



- 5 – gdy negocjacje odbywają się na szczeblu centralnym;
- 4 – gdy negocjacje odbywają się na szczeblu centralnym oraz dodatkowo na szczeblu branżowym czy lokalnym lub na poziomie przedsiębiorstwa (szczebel zakładowy);
- 3 – gdy negocjacje odbywają się na szczeblu branżowym;
- 2 – gdy negocjacje odbywają się na szczeblu branżowym oraz dodatkowo na szczeblu lokalnym lub na poziomie przedsiębiorstwa;
- 1 – gdy negocjacje odbywają się na szczeblu lokalnym lub na poziomie przedsiębiorstwa.

W badaniach nad zagadnieniami związanymi z negocjacjami zbiorowymi przyjmuje się również trójstopniową skalę centralizacji: wysoki poziom (HI) – negocjacje odbywają się na szczeblu centralnym; przeciętny (INT) – negocjacje odbywają się na szczeblu branżowym; niski poziom centralizacji (LOW) – negocjacje odbywają się na poziomie przedsiębiorstwa<sup>57</sup>.

Nieco inna koncepcja leży u podstaw konstrukcji wskaźnika określającego **stopień koordynacji negocjacji płacowych**. Stopień ten jest zdeterminowany przez zasięg koordynacji negocjacji w gospodarce, od którego uzależniony jest zakres uwzględnienia w negocjacjach konsekwencji ustaleń płacowych dla całej gospodarki. Wysoki stopień centralizacji nie musi oznaczać jednocześnie wysokiego stopnia koordynacji. Dzieje się tak, gdy np. kilka konkurujących ze sobą organizacji związkowych prowadzi negocjacje na szczeblu centralnym lub jeśli realizacja ustaleń zawartych na szczeblu centralnym nie jest respektowana na niższych szczeblach i prowadzi do sytuacji konfliktowych. Jednocześnie wysoki stopień koordynacji nie zawsze oznacza wysoki stopień centralizacji. Wysoki stopień koordynacji na niskim szczeblu centralizacji możliwy jest do osiągnięcia w szczególności wówczas, gdy w negocjacjach biorą udział asystujące instytucje koordynujące<sup>58</sup>. W najczęściej stosowanym wskaźniku koordynacji negocjacji płacowych poszczególne stopnie oznaczają:

- 5 – koordynacja negocjacji na najwyższym szczeblu przez centralną konfederację związkową lub wprowadzenie przez władze centralne (rząd) planu płac, zamrożenia płac, limitów wzrostu płac;
- 4 – koordynacja negocjacji branżowych lub zakładowych przez centralne konfederacje albo stronę rządową (porozumienia trójstronne, paktów socjalne) czy też ustalenie przez rząd planu płac; koordynacja wytycznych kształtowania polityki płac w połączeniu z wysoką koncentracją związkową (niewielka liczba organizacji reprezentujących pracowników) lub koordynacja negocjacji przez duże przedsiębiorstwa; arbitraż rządowy;
- 3 – negocjacje branżowe z umiarkowaną koordynacją pomiędzy głównymi partnerami negocjacji;
- 2 – rozproszone negocjacje, na szczeblu branży lub przedsiębiorstwa, w wyniku których nie zawiera się układów zbiorowych (lub zawiera się bardzo rzadko);
- 1 – rozproszone negocjacje, głównie na szczeblu przedsiębiorstwa, niepodlegające koordynacji<sup>59</sup>.

<sup>57</sup> OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 150–151.

<sup>58</sup> Ibidem, s. 155.

<sup>59</sup> Ibidem, s. 151.

Najczęściej jednak koordynacja jest w dużej mierze pochodną stopnia centralizacji negocjacji płacowych, co więcej – oba te wskaźniki są ze sobą ściśle skorelowane (poza wyjątkami, o których wspomniano wcześniej). Z tego powodu niekiedy używany jest wskaźnik określany jako **stopień korporacjonizmu** (*degree of corporatism*). Stopień korporacjonizmu łączy w sobie jednocześnie charakterystykę negocjacji płacowych zarówno pod względem ich centralizacji, jak i koordynacji. Wskaźnik ten obliczany dla krajów OECD przyjmuje wartości od jednego dla zdecentralizowanych i nieskoordynowanych negocjacji płacowych do dwóch i trzech odpowiednio dla średniego i wysokiego stopnia centralizacji/koordynacji<sup>60</sup>.

Omówione wskaźniki są wykorzystywane przy analizach rynku pracy, których celem jest ustalenie związków pomiędzy zakresem funkcjonowania instytucji rynku pracy a poziomem bezrobocia występującego na danym rynku. Istotne są również analizy badające związek pomiędzy zmianami zachodzącymi w czasie w poszczególnych instytucjach a zmianami zachodzącymi w poziomie bezrobocia.

---

<sup>60</sup> A. Bassanini, R. Duval, [2006a], s. 108–109.

## 2. Elastyczność i regulacje rynku pracy w wybranych teoriach ekonomii

### 2.1. Podstawowa oś sporu

Zagadnienia elastyczności rynku pracy, jego regulacji i deregulacji oraz znaczenia poszczególnych instytucji dla warunków funkcjonowania tego rynku, choć zyskały na znaczeniu dopiero pod koniec lat 80. XX wieku, znajdują swoje odzwierciedlenie we wcześniejszych teoriach i koncepcjach ekonomicznych. Jakkolwiek wiele teorii nie zajmuje się w sposób kompleksowy kwestią instytucjonalnych uwarunkowań elastyczności rynku pracy, warto je prześledzić pod kątem poszukiwania odpowiedzi na następujące pytania:

1. Czy istotnym źródłem bezrobocia są ograniczenia elastyczności rynku pracy i jakie są źródła tych ograniczeń?
2. Jeśli źródłem ograniczeń są instytucje rynku pracy, to jakie jest znaczenie poszczególnych instytucji i jaki jest mechanizm ich oddziaływania na rynek pracy?

Odpowiedzi na tak postawione pytania zdeterminowane są postrzeganiem znaczenia mechanizmów rynkowych i roli państwa w kształtowaniu uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy. Zwolennicy tezy, według której głównym źródłem bezrobocia jest zbyt mało elastyczny rynek, będą upatrywać przyczyn takiego stanu rzeczy w nadmiernej ingerencji państwa, przejawiającej się regulacjami rynku pracy. Wobec tego będą postulowali deregulację rynku pracy i zdanie się na swobodne oddziaływanie mechanizmów rynkowych. Przeciwnicy tak postawionej tezy będą upatrywać źródeł bezrobocia nie w sztywnościach występujących na rynku pracy (których źródłem niekoniecznie są regulacje państwowe), ale właśnie w zawodności mechanizmów rynkowych, skutkującej niepełnym wykorzystaniem zasobów pracy. Konsekwencją przyjęcia tezy, że mechanizmy rynkowe są niedoskonałe, jest przyzwolenie na ingerencję państwa, która miałaby te niedoskonałości ograniczać. Oczywiście o wiele bardziej skomplikowaną materią, która się pojawia, są odpowiedzi na pytania, w jaki sposób, jakimi środkami i w jakim zakresie państwo powinno ingerować w mechanizmy rynkowe oraz w jaki sposób oceniać skuteczność tej ingerencji?

Dokonując przeglądu teorii ekonomicznych, przyjęto kilka kryteriów wyboru, które są istotne z punktu widzenia tematyki pracy:

- przyczyny występowania bezrobocia w gospodarce stanowią jeden z centralnych punktów prezentowanych poglądów;
- w wybranej teorii (koncepcji) dostrzega się związek pomiędzy kształtowaniem się poziomu bezrobocia a elastycznością rynku pracy (ewentualnie związek ten jest zanegowany);
- w wybranej teorii (koncepcji) podejmuje się rozważania na temat roli, jaką instytucje rynku pracy (lub jedna, wybrana instytucja) odgrywają dla warunków jego funkcjonowania.

Kierując się wymienionymi kryteriami, dokonano analizy poglądów tych szkół, które stanowią inspirujący punkt wyjścia do poszukiwania źródeł odmienności uwarunkowań funkcjonowania rynków pracy w poszczególnych gospodarkach.

## 2.2. Model neoklasyczny

Najgłębszą wiarę w to, że źródłem bezrobocia w gospodarce rynkowej są ograniczenia w elastyczności funkcjonowania rynku pracy, pokładają przedstawiciele szeroko rozumianego nurtu neoklasycznego<sup>1</sup>. Fundamentalnym twierdzeniem tej szkoły jest założenie istnienia naturalnej zdolności rynku pracy do osiągnięcia stanu równowagi, charakteryzującego się pełnym zatrudnieniem. Neoklasycy podtrzymują główne założenia ekonomii klasycznej, oparte na przekonaniu o skuteczności działania swobodnych mechanizmów rynkowych. Jakkolwiek gospodarka rynkowa może odchodzić od poziomu równowagi produkcji i zatrudnienia, to jednak tego rodzaju zakłócenia mają charakter krótkookresowy. Czynnikiem regulującym, który przywraca równowagę na rynku pracy, są **doskonale elastyczne płace realne**. Wszelkie zakłócenia mechanizmu rynkowego w postaci przeszkód instytucjonalnych, związanych głównie z interwencją państwa,

<sup>1</sup> Do miana założycieli współczesnej szkoły ekonomii neoklasycznej pretendują Alfred Marshall i Leon Walras. Istotnym wkładem tych autorów było zastosowanie analizy marginalnej w teorii ekonomii. Walrasowi analiza marginalna posłużyła do stworzenia modelu ogólnej równowagi, a Marshall wykorzystał ją w swoim systemie równowagi cząstkowej i uznawał współzależność wszystkich cen i działalności gospodarczej. Ekonomia neoklasyczna stanowi najbardziej rozbudowany nurt w dziejach ekonomii, określane często mianem nurtu głównego (*mainstream*), na który składają się liczne teorie charakteryzujące się określonymi cechami. Wśród tych cech do najważniejszych należy zaliczyć: prymat wielkości realnych nad wielkościami pieniężnymi – zasada neutralności pieniądza; podejście równowagowe, według którego idealnym stanem w gospodarce jest stan równowagi; silnie rozbudowana teoria mikroekonomiczna; przekonanie, że najsprawniejszą formą gospodarowania jest gospodarka rynkowa. W ramach ekonomii neoklasycznej rozwijanej w latach 1870–1930 wyróżnić można kilka grup teorii: rewolucję marginalistyczną, syntezę neoklasyczną, ekonomię dobrobytu i ilościową teorię pieniądza. Odrodzenie głównego nurtu ekonomii po rewolucji keynesistowskiej, które rozpoczęło się w latach 30. XX wieku, nastąpiło wraz z pojawieniem się nowej ekonomii klasycznej, do której zaliczyć należy trzy teorie: monetaryzm, neoklasyczną teorię wzrostu gospodarczego i hipotezę racjonalnych oczekiwań. Zob. R. Bartkowiak, [2008], *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 2 zm., s. 83–85; H. Landreth, D.C. Colander, [2005], *Historia myśli ekonomicznej*, przekł. A. Szeworski, aneks do wyd. 2 J. Godłów-Legiędź, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, wyd. 2 uzup., s. 233–234.

mogą znacznie osłabić optymalizujące możliwości sił rynkowych. Podstawowe twierdzenie o zdolności rynku pracy do samoregulacji za pomocą mechanizmu kształtowania się doskonale elastycznych płac realnych opiera się na kilku założeniach. Po pierwsze, na rynku pracy występuje niezakłócona wolna konkurencja, co oznacza, że zarówno po stronie pracodawców, jak i po stronie pracobiorców występuje duża liczba niezależnych, niezorganizowanych jednostek, wobec czego pojedynczy uczestnicy nie mają wpływu na kształtowanie płac. Po drugie, obie strony rynku pracy są w posiadaniu kompletnej informacji na temat wolnych miejsc pracy istniejących w danym momencie w gospodarce, w szczególności zaś znają kształtowanie się rynkowych stawek płac. Po trzecie, pracownicy i miejsca pracy są jednorodni, a więc pracodawcy traktują wszystkich ubiegających się o pracę jako jednostki o takiej samej wydajności pracy, a pracownicy zakładają, że praca na identycznych, pod względem charakterystyk niepłatowych, stanowiskach pracy jest wynagradzana w identyczny sposób. Po czwarte, zasoby pracy są doskonale mobilne, nie istnieją żadne bariery przepływu pracowników pomiędzy przedsiębiorstwami. Wymienione uwarunkowania występujące na rynku pracy pozwalają zarówno pracodawcom, jak i pracobiorcom na podejmowanie optymalnych decyzji. Optymalne w rozumieniu pracodawców będą te decyzje, które pozwolą im na realizowanie podstawowego celu ich działalności: maksymalizacji zysku. Natomiast pracobiorcy za optymalne decyzje będą uznawać te, które pozwolą im na maksymalizację użyteczności płynącej z konsumpcji i wypoczynku, co będą mogli realizować dzięki osiągniętym dochodom z pracy<sup>2</sup>.

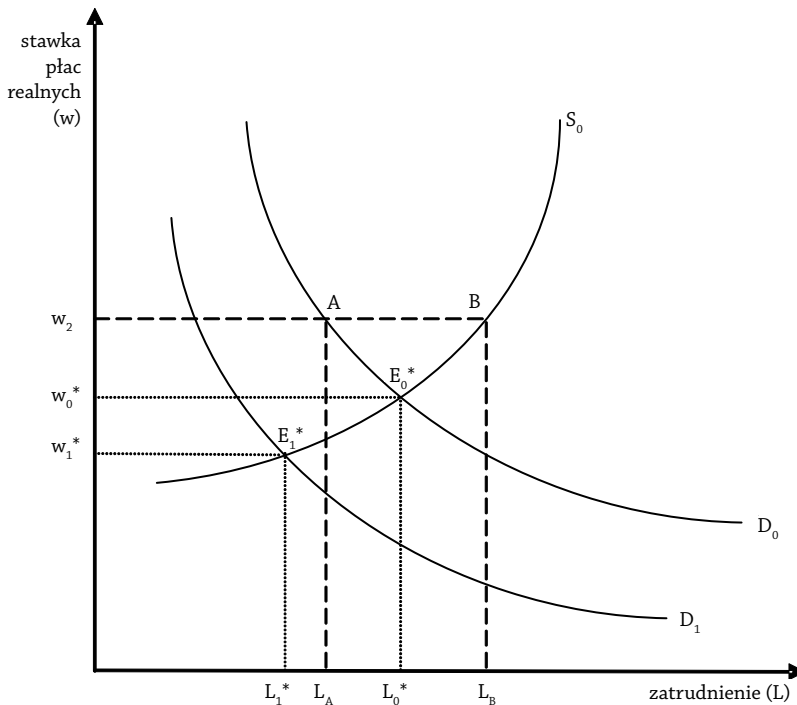
Jeżeli rynek pracy funkcjonuje zgodnie z przyjętymi założeniami, osiąga równowagę między podażą a popytem na pracę w punkcie równowagi lub tzw. punkcie oczyszczenia rynku (*market clearing*), oznaczającym pełne zatrudnienie. Mechanizm rynkowy zapewnia efektywną alokację zasobów pracy, kształtowanie się efektywnych płac oraz powstawanie specjalności i zawodów oczekiwanych na rynku pracy.

Na konkurencyjnym rynku pracy poziom zatrudnienia i poziom stawki płacy realnej określone są przez punkt przecięcia się krzywych popytu na pracę i podaży pracy. Ilustrację graficzną tego mechanizmu przedstawiono na rysunku 2.1. Początkowo rynek pracy znajduje się w równowadze, którą wyznacza punkt  $E_0^*$ , stanowiący punkt przecięcia się krzywej łącznej podaży pracy  $S_0$  z krzywą łącznego popytu na pracę  $D_0$ . Warto podkreślić, iż równowaga na rynku pracy związana jest z tylko jednym, określonym poziomem płac  $w_0^*$ , przy którym zatrudnienie wynosi  $L_0$ <sup>3</sup>. Jeżeli w gospodarce zaistnieje sytuacja wywołująca spadek popytu na pracę (np. na skutek spadku zapotrzebowania na określone dobra), wówczas krzywa popytu na rysunku 2.1 przesunie się w lewo, do położenia  $D_1$ . Wobec spadku popytu na pracę zaostrzy się konkurencja o ograniczoną liczbę miejsc pracy, co doprowadzi do spadku płacy do poziomu  $w_1^*$ , co z kolei przyczyni się do spadku podaży pracy i wzrostu popytu na pracę. Na rynku pracy dojdzie do ustalenia nowego punktu równowagi  $E_1^*$  przy poziomie płacy  $w_1^*$ .

Na rysunku 2.1 przedstawiono również mechanizm powstawania bezrobocia w ujęciu neoklasycznym. Według neoklasyków bezrobocie może pojawić się wówczas, gdy na skutek oddziaływania czynników zewnętrznych (pozarynkowych, jak np. pre-

<sup>2</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 101; Z. Kaźmierczak, [1995], *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, s. 23.

<sup>3</sup> Szerzej: T. Boeri, J. van Ours, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford, s. 11.



Rys. 2.1. Mechanizm doskonale konkurencyjnego rynku pracy

Źródło: opracowanie własne.

sja związków zawodowych) dojdzie do podniesienia poziomu płac realnych do poziomu  $w_2$ , znajdującego się powyżej poziomu równowagi rynkowej. W takiej sytuacji dojdzie do spadku popytu na pracę przy równoczesnym wzroście liczby chętnych do podjęcia pracy oraz pojawi się bezrobocie zobrazowane na rysunku 2.1 przez odcinek AB; wyniesie ono  $L_B - L_A$ .

Zakłócenia instytucjonalne związane ze swobodnym mechanizmem kształtowania się płac są przedmiotem szczególnego zainteresowania neoklasyków, ponieważ zaburzają zdolność rynku pracy do osiągnięcia równowagi. Zdolność ta w szczególnych przypadkach może zaniknąć całkowicie. Silna pozycja przetargowa związków zawodowych, brak zaufania między pracodawcami a związkami zawodowymi oraz istnienie systemu ubezpieczeń od bezrobocia prowadzą do usztywnienia płac, w szczególności od dołu. Wówczas stawki płac osiągają poziom wyższy od poziomu wyznaczonego przez punkt równowagi rynkowej, ich obniżka napotyka na poważne przeszkody instytucjonalne i w rezultacie pojawia się bezrobocie<sup>4</sup>. Bezrobocie analizowane w teorii neoklasycznej ma charakter dobrowolny, gdyż wynika z ograniczenia funkcjonowania mechanizmu rynkowego w sposób świadomy, powodowanego działalnością pracowników bądź ich przedstawicieli

<sup>4</sup> A.C. Pigou, [1927], *Industrial Fluctuations*, Macmillan, London, za: E. Kwiatkowski, [2003], *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 20–21.

(najczęściej związków zawodowych) prowadzącą do wymuszania płac przewyższających poziom równowagi rynkowej.

Istnienie bezrobocia w gospodarce rynkowej w żaden sposób nie podważa wiary neoklasyków w samoczynne działanie mechanizmów rynkowych prowadzących gospodarkę do pełnego zatrudnienia. Bezrobocie jest dowodem na to, iż zewnętrzna ingerencja osłabia oddziaływanie „niewidzialnej ręki rynku” i prowadzi do zakłóceń, których przejawem na rynku pracy jest pojawienie się bezrobocia. Gdy tylko źródło zakłóceń zostanie zlikwidowane, zniknie również przejaw zakłóceń w postaci bezrobocia.

Metodą prowadzącą do wyeliminowania lub ograniczenia bezrobocia opisywanego przez neoklasyków może być jedynie usunięcie przeszkód instytucjonalnych będących przyczyną tego bezrobocia. W polityce rynku pracy opierającej się na założeniach neoklasycznych podkreśla się szkodliwe oddziaływanie na mechanizmy rynkowe **związków zawodowych**, których działalność zazwyczaj prowadzi do ustanawiania poziomu płac powyżej poziomu równowagi rynkowej, oraz **zasiłków dla bezrobotnych**, które sprzyjają, zdaniem neoklasyków, wzrostowi stopy bezrobocia i wydłużeniu okresu pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne. Upatrując przyczyn bezrobocia w sztywnościach występujących na rynku pracy, neoklasyści postulują przywrócenie pełnej elastyczności temu rynkowi poprzez giętkie płace, zwiększenie mobilności pracowników oraz zwiększenie konkurencji między pracownikami. Neoklasyści są zdecydowanymi przeciwnikami aktywnej roli państwa w gospodarce, w tym również w zakresie rynku pracy<sup>5</sup>.

Równowaga na rynku pracy zgodnie z teorią neoklasyczną może być osiągnięta tylko po spełnieniu przyjętych założeń. Jakkolwiek postulowane założenia są spójne wewnętrznie, a cała koncepcja przekonuje swoją logiką dedukcyjną, co stanowi o jej atrakcyjności również wśród współczesnych ekonomistów, trudno jest dzisiaj obronić realną możliwość realizacji przyjętych założeń. Niemniej jednak neoklasyczny model rynku pracy jest tym modelem, do którego najczęściej odwołują się zwolennicy uelastyczniania rynku pracy, stwierdzając, że chociaż jest on dalece abstrakcyjny w stosunku do współczesnego rynku pracy, to jednak należy traktować go jako „drogowskaz” właściwego kierunku pożądanych zmian.

### 2.3. Keynesowska teoria zatrudnienia

Wiara w neoklasyczny mechanizm funkcjonowania rynku pracy została poważnie nadwyrężona w wyniku wielkiego kryzysu lat 30. XX wieku. Skala bezrobocia, jakie doznało wówczas gospodarke objęte kryzysem, a w szczególności gospodarke amerykańską, nie była możliwa do objaśnienia przy pomocy paradygmatu neoklasycznego<sup>6</sup>. Nauka ekonomii potrzebowała nowego modelu rynku pracy, który lepiej odwzorowy-

<sup>5</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 107–108.

<sup>6</sup> Obrazowo opisuje to w swojej pracy Robert L. Heilbroner: „Ekonomiści załamywali ręce, wyczężali umysły i wywoływali ducha Adama Smitha, lecz nie potrafili ani postawić diagnozy, ani zaproponować lekarstwa. Bezrobocie – takie bezrobocie – po prostu nie mieściło się w wykazie ewentualnych braków systemu; było absurdalne, nierozsądne, a zatem niemożliwe. Ale istniało” (R.L. Heilbroner, [1993], *Wielcy ekonomiści. Czasy, życie, idee*, przekł. A. Ehrlich, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 223–224).

wałby rzeczywistość. W tej sytuacji teoria, którą stworzył John Maynard Keynes<sup>7</sup>, była doskonałą odpowiedzią na istniejące zapotrzebowanie. Keynes, wykorzystując doświadczenia płynące z wielkiego kryzysu, wysunął teorię zasadniczo odmienną od teorii neoklasycznej.

Makroekonomia Keynesa wskazywała na konieczność badania czynników wpływających na poziom realnej produkcji i związany z tym stan zatrudnienia w gospodarce. Przedmiotem badań stało się poszukiwanie odpowiedzi na pytanie: „co w każdym momencie wyznacza dla danego układu gospodarczego dochód narodowy oraz (co oznacza prawie to samo) rozmiary zatrudnienia?”<sup>8</sup>. Odpowiedź Keynesa na tak postawione pytanie miała w istocie charakter rewolucyjny. Stwierdził on, że o poziomie produkcji i zatrudnienia, w granicach istniejących zdolności produkcyjnych, decydują **czynniki o charakterze popytowym**. Zakwestionował tym samym prawo rynków Saya, z którego wynikało, że każda podaż stwarza dla siebie odpowiedni popyt, bowiem zarobione dochody w produkcji są w całości wydawane<sup>9</sup>. Popytowe podejście do funkcjonowania gospodarki doprowadziło do przyjęcia założenia, że w danym okresie **poziom zatrudnienia i stopień wykorzystania zdolności produkcyjnych gospodarki zależy od strumieni wydatków w niej dokonanych, tj. wydatków na konsumpcję i na inwestycje**<sup>10</sup>.

W stworzonej przez Johna Maynarda Keynesa teorii zatrudnienia istotną rolę odgrywają podstawowe założenia metodologiczne związane z tą teorią oraz analiza czynników wpływających na poziom popytu globalnego, a więc tym samym na poziom dochodu narodowego i zatrudnienia. Spośród założeń metodologicznych warto podkreślić te, które zasadniczo różnią szkołę neoklasyczną i keynesowską. W teorii Keynesa odrzucony zostaje prymat mikroekonomicznego traktowania procesów gospodarczych, istotne są jedynie wielkości globalne rozpatrywane w skali całej gospodarki. Ponadto zostaje położony nacisk na badanie krótkich okresów. Twierdzenie dotychczasowej teorii ekonomii, zgodnie z którym w długim okresie gospodarka powraca samoczynnie do stanu równowagi, zostaje zlekceważone, gdyż istotniejszy jest fakt, iż w okresach krótkich, z których składają się okresy długie, siły dezorganizujące gospodarkę przeważają nad siłami prowadzącymi do równowagi. Nacisk zostaje położony na poszukiwanie przyczyn tendencji do odchylania się gospodarki od stanu równowagi.

Według Keynesa stanem normalnym w gospodarce jest stan nierównowagi. Jedynie sporadycznie i przypadkowo może dochodzić do stanu równowagi, który ma jednak inny charakter niż u neoklasyków, **nie oznacza bowiem automatycznie pełnego wykorzystania czynników produkcji, pełnego wykorzystania kapitałowego i pełnego zatrudnienia**, a jedynie równowagę globalnej podaży z globalnym popytem. **Keynes wprowadził po-**

<sup>7</sup> Teoria została sformułowana i opublikowana w jego wydanej w 1936 roku pracy pt. *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza* (zob. wyd. pol., [1985], przekł. M. Kalecki, St. Rączkowski, przedm. opatrzył A. Szeworski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, wyd. 2 przejrz. i popr.); szerzej na temat genezy teorii Keynesa: A. Szymańska, [2004], *Narzędzia polityki gospodarczej stosowane przez zwolenników podejścia popytowego*, w: H. Ćwikliński (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, wyd. 4, s. 44–54.

<sup>8</sup> J.M. Keynes, [1985], s. 274.

<sup>9</sup> W uproszczeniu, zgodnie z prawem Saya, podaż tworzy popyt na samą siebie w równej wielkości, co oznacza, że w gospodarce nie występują jakiegokolwiek niedopasowania podaży i popytu i zawsze zachodzi równość:  $Q^S = Q^D$  (R. Bartkowiak, [2008], s. 41–42).

<sup>10</sup> M. Kacperska, [2008], *Teoretyczne aspekty rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań, s. 36.



**jęcie równowagi gospodarczej przy niepełnym wykorzystaniu mocy produkcyjnych, a więc m.in. przy niepełnym wykorzystaniu zasobów pracy.** W warunkach takiej równowagi może występować bezrobocie na wysokim poziomie.

W kwestii przyczyn powstawania bezrobocia **Keynes odrzucił tezę o niedostatecznej elastyczności rynku pracy.** Za bezpośrednią przyczynę bezrobocia uznał niedostateczny popyt efektywny, przedsiębiorcy bowiem ograniczają rozmiary produkcji i zatrudnienia do poziomu efektywnego popytu<sup>11</sup>. Odrzucenie tezy, według której podaż sama stwarza dla siebie popyt, oznacza, że popyt w gospodarce może ustalić się na poziomie niższym, niż wynikałoby to z wielkości podaży<sup>12</sup>.

Istotnym spostrzeżeniem było pokazanie, że przyczynami bezrobocia nie są zakłócenia w funkcjonowaniu rynku pracy, ale funkcjonowanie rynku produktów. W krótkim okresie, który był przedmiotem zainteresowania brytyjskiego ekonomisty, gospodarka reaguje najczęściej poprzez dostosowania ilościowe, a nie cenowe, tak więc spadek popytu na rynku dóbr i usług będzie skutkował w pierwszej kolejności zmniejszeniem produkcji i zatrudnienia, a nie spadkiem cen i płac. Doskonale elastyczne ceny i płace, które według neoklasyków zawsze prowadzą gospodarkę do stanu równowagi, stają się w takim ujęciu bezużyteczne<sup>13</sup>.

Keynes, upatrując przyczyn bezrobocia w niedostatecznym popycie globalnym, uznawał je za **zjawisko przymusowe**, stając w opozycji do stanowiska neoklasyków w tej sprawie. Neoklasycy, lokując przyczyny bezrobocia w ustalonych powyżej poziomie równowagi płacach, jako remedium na obniżenie bezrobocia wskazywali zlikwidowanie przyczyn usztywniających mechanizm kształtowania się płac. Dzięki przywróconej elastyczności płace w warunkach występującego bezrobocia będą mogły ulec obniżeniu. Obniżenie płac przyczyni się do obniżenia kosztów produkcji ponoszonych przez pracodawców, dzięki czemu będą oni mogli zatrudnić więcej pracowników. Keynes całkowicie zakwestionował taki sposób rozumowania. To nie z powodu braku zgody ze strony pracowników na obniżkę płac dochodzi do zakłóceń na rynku pracy. Pracownicy, w szczególności ci, którzy utracili pracę, skłonni byłiby przystać na obniżkę płac w zamian za utrzymanie stanowiska pracy, jednakże nie istnieje taka możliwość, gdyż liczba stanowisk pracy w gospodarce kurczy się na skutek ograniczenia produkcji, wywołanego niedostatecznym popytem globalnym. Niedostateczny popyt globalny pociąga za sobą ograniczenie popytu na pracę.

Teoretyczne uzasadnienie poglądu Keynesa znaleźć można na gruncie jego funkcji podaży pracy. Według niego neoklasyczne ujęcie podaży pracy jest zasadne tylko w sytuacji pełnego zatrudnienia. Wówczas warunkiem wzrostu podaży siły roboczej jest wzrost stawek płac realnych. Zależność ta nie jest natomiast zasadna w warunkach niepełnego zatrudnienia, gdyż krańcowa przykrość pracy kształtuje się wówczas poniżej stawek płac realnych. Dlatego też, aż do osiągnięcia pełnego zatrudnienia, keynesowska funkcja podaży pracy jest doskonale elastyczna względem istniejącego poziomu płac

<sup>11</sup> E. Kwiatkowski (red.), [1994], *Makroekonomia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, wyd. 2, s. 177–178.

<sup>12</sup> Szerzej: E. Kwiatkowski, [2002a], s. 110–120.

<sup>13</sup> J. Godłów-Legiędź, W. Puliński, [2008], *Teoria zatrudnienia Johna M. Keynesa w świetle rozwoju teorii naturalnej stopy bezrobocia*, w: U. Zagóra-Jonszta (red.), *Dokonania współczesnej myśli ekonomicznej – keynesizm wobec współczesnych problemów gospodarczych i społecznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice, s. 198.

nominalnych, nawet jeśli wzrost cen obniża nieco płace realne. Nadzieje neoklasyków na osiągnięcie pełnego zatrudnienia, za pośrednictwem płac nominalnych są całkowicie bezpodstawne<sup>14</sup>. Gdyby – hipotetycznie rozważał Keynes – w jakiś sposób doszło do obniżki płac, skutek byłby wręcz odwrotny od zamierzonego. Obniżone stawki płac przyczyniłyby się do ograniczenia siły nabywczej pracowników, co z kolei przyczyniłoby się do ograniczenia wydatków poczynionych w gospodarce, a więc doprowadziłoby do dalszego spadku popytu globalnego. Ponadto obniżenie płac jest nie do przeprowadzenia, ze względu na występującą wśród pracowników iluzję pieniężną oraz silne związki zawodowe<sup>15</sup>.

Keynes dostrzegał zależność pomiędzy poziomem zatrudnienia a poziomem płac, przy czym rozpatrywał tu płace realne, ale w sposób odmienny niż neoklasycy. Obniżka płac realnych nie przyczyni się do wzrostu zatrudnienia, lecz odwrotnie – to wzrost zatrudnienia może wywołać obniżkę płac. Wzrost zatrudnienia, spowodowany przez wzrost popytu efektywnego, przy malejącej produktywności krańcowej, pociąga za sobą wzrost kosztów produkcji i cen, co z kolei – przy założeniu o sztywności płac nominalnych – przyczynia się do obniżenia płac realnych<sup>16</sup>.

Brytyjski ekonomista był zdecydowanie sceptycznie nastawiony do zdolności gospodarki rynkowej do samoczynnego powrotu do sytuacji równowagi wówczas, gdy znajdzie się ona w znacznym oddaleniu od stanu pełnego zatrudnienia. Pełne zatrudnienie według Keynesa jest przypadkiem szczególnym, „obcym ustrojowi, w którym żyjemy”<sup>17</sup>. W praktyce nie istnieją mechanizmy automatycznie prowadzące do rozwoju gospodarczego i wzrostu zatrudnienia. Jeśli gospodarka popadnie w kryzys, może się z niego nie wydźwignąć o własnych siłach, przynajmniej nie w krótkim okresie.

Takie postawienie sprawy zrodziło poważne konsekwencje dla postrzegania roli państwa w gospodarce. Jeśli mechanizmy autoregulacji zawodzą, a ich działanie prowadzi nieuchronnie do wzrostu bezrobocia, to jedynym lekarstwem na ten stan rzeczy jest **interwencja państwa w gospodarke**. Środkiem przyspieszającym tempo wzrostu gospodarczego i likwidującym bezrobocie są działania państwa mające na celu pobudzenie popytu globalnego. Ograniczenie dynamiki tego popytu umożliwia osiągnięcie równowagi w przypadku wystąpienia napięć inflacyjnych. Jeżeli uda się utrzymać popyt na odpowiednio wysokim poziomie, to w gospodarce wystąpią bodźce do zwiększania stopy inwestycji, a więc do zwiększania produkcji i zatrudnienia<sup>18</sup>.

Eugeniusz Kwiatkowski zauważa, że: „Keynesowska polityka redukcji bezrobocia nie zawiera postulatów poprawiających elastyczność rynku pracy i ograniczających zakres jego regulacji. Opiera się natomiast na idei pobudzania popytu globalnego za pomocą polityki fiskalnej i pieniężnej. Można więc powiedzieć, że Keynes był zwolennikiem idei regulacji, ale odnosił ją nie do regulacji rynku pracy... lecz do regulowania popytu

<sup>14</sup> M. Belka (red.), A. Wojtyła (red.), [1993], *Współczesny keynesizm*, Instytut Nauk Ekonomicznych Państwowej Akademii Nauk, Poltext, Warszawa, „Studia i Materiały”, nr 42, s. 27–28.

<sup>15</sup> Szerzej: M. Blaug, [1994], *Teoria ekonomii – ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa, s. 667–668.

<sup>16</sup> E. Kwiatkowski, [1988], *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, s. 106–107.

<sup>17</sup> J.M. Keynes, [1985], s. 29.

<sup>18</sup> A. Gwiazda, [1988], *Problemy współczesnej ekonomii zachodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, s. 56–77.

globalnego”<sup>19</sup>. Twierdzenie takie wydaje się w pełni uzasadnione, gdyż przy założeniu, że źródłem bezrobocia jest niedostateczny popyt globalny w gospodarce, działania deregulacyjne w zakresie rynku pracy najprawdopodobniej nie przyniosłyby żadnego skutku. „Keynes nie wierzył, aby polityka elastycznych płac mogła wywołać tendencję w kierunku pełnego zatrudnienia”<sup>20</sup>. Ostrzegał wręcz przed negatywnymi konsekwencjami nadmiernej elastyczności nie tylko płac, ale i cen<sup>21</sup>.

Od czasów opublikowania dzieła Johna M. Keynesa, dynamicznie i wielotorowo rozwijały się nurty nawiązujące do tradycji keynesowskiej. Nie podejmując próby definiowania i określania zakresu keynesizmu, warto podsumować znaczenie tego nurtu dla tematu rozważań dotyczących elastyczności rynku pracy. Z tego punktu widzenia istotną, wspólną cechą nurtów związanych z tradycyjnym keynesizmem jest przyjęcie założenia o sztywności płac nominalnych, które uniemożliwiają osiągnięcie pełnego zatrudnienia w warunkach spadku popytu globalnego, co więcej, w gospodarce może dojść do samoistnego ustalenia się równowagi przy niepełnym zatrudnieniu. Oznacza to, że jedynie siła zewnętrzna, w postaci interwencji państwa, może wytrącić gospodarkę z tego niekorzystnego stanu równowagi i przywrócić jej zdolności rozwojowe. Państwo dysponuje wiedzą i zdolnościami pozwalającymi na osiągnięcie lepszych rezultatów, niż mógłby to zapewnić mechanizm rynkowy. Ostatecznie więc przekonanie, że w samym mechanizmie rynkowym występuje „defekt na ogromną skalę”, powodujący występowanie wahań gospodarczych prowadzących do powstawania bezrobocia przymusowego, stawia keynesistów w gronie przeciwników tezy, według której uelastycznienie rynku pracy doprowadzi do spadku bezrobocia. Nawet jeśli w idealnym świecie neoklasyków jest to możliwe, keynesiści nie wierzą w realność takich rozwiązań.

## 2.4. Teorie bezrobocia równowagi

Po latach dominacji keynesizmu, pod koniec lat 60. XX wieku, **bezrobocie występujące w warunkach równowagi rynku pracy** znów stało się główną osią zainteresowania ekonomistów. Wysunięte wówczas teorie naturalnej stopy bezrobocia i koncepcja NAIRU zawierają szereg istotnych, z punktu widzenia zagadnień elastyczności rynku pracy, wątków.

Koncepcja **naturalnej stopy bezrobocia** autorstwa Milтона Friedmana i Edmunda S. Phelps'a jest przejawem powrotu do silnej wiary w naturalne mechanizmy rynkowe prowadzące gospodarkę, w tym również rynek pracy, do stanu równowagi. Jednakże przejawem tej równowagi na rynku pracy nie będzie całkowity brak bezrobocia, a bezrobocie kształtujące się na poziomie naturalnej stopy bezrobocia. Autorzy koncepcji twierdzili, że w gospodarce znajdującej się w stanie równowagi zawsze będzie występował pewien poziom bezrobocia, który jest niezależny od zmian w popycie globalnym.

<sup>19</sup> E. Kwiatkowski, [2003], s. 21.

<sup>20</sup> J. Love, [1991], *The Orthodox Keynesian School*, w: D. Mair (ed.), A.G. Miller (ed.), *A Modern Guide to Economic Thought. An Introduction to Comparative Schools of Thought in Economics*, Elgar, Aldershot, za: A. Wojtyna, [2000], *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s.73.

<sup>21</sup> A. Wojtyna, [2000], s. 74.

W teorii naturalnej stopy bezrobocia podkreśla się, że stopa ta jest wyższa od zera dlatego, iż rzeczywiste mechanizmy funkcjonowania gospodarki odbiegają nieco od modelu doskonałej konkurencji. W rzeczywistości występują „niedoskonałości” i ograniczenia w funkcjonowaniu rynków. Poziom naturalnej stopy bezrobocia jest uzależniony od „właściwości strukturalnych” funkcjonowania rynków, a przede wszystkim od zakresu konkurencji i monopolizacji, stopnia rozwoju urzędów zatrudnienia, mobilności siły roboczej, struktury podaży siły roboczej, informacji o miejscach pracy i podaży siły roboczej, siły związków zawodowych oraz rozwoju ubezpieczeń na wypadek bezrobocia<sup>22</sup>. Naturalna stopa bezrobocia może ulegać zmianie pod wpływem zmian „strukturalnych właściwości” rynków, jednakże czynniki te zmieniają się stosunkowo powoli, dlatego trudno zakładać gwałtowniejsze zmiany poziomu naturalnej stopy bezrobocia. Przy założeniu, iż „strukturalne właściwości” rynków nie ulegają zmianie, naturalna stopa bezrobocia również nie będzie podlegać fluktuacjom. Podkreślić należy, że żadne inne działania niezwiązane z uwarunkowaniami funkcjonowania rynku pracy, w szczególności mające na celu pobudzenie popytu globalnego, nie będą w stanie wpłynąć na jej poziom.

Milton Friedman zdefiniował naturalną stopę bezrobocia jako: „poziom bezrobocia, wynikający z walrasowskiego układu równań równowagi ogólnej, pod warunkiem, że są w nich uwzględnione aktualne cechy strukturalne rynków pracy i towarów, łącznie z wadliwościami rynkowymi, stochastyczną zmiennością popytu i podaży, kosztem zbierania informacji o wolnych miejscach pracy i rozmiarach wolnej siły roboczej, kosztem jej mobilności itp.”<sup>23</sup>. Ponieważ bezrobocie naturalne wynika w głównej mierze z ograniczeń w mobilności przestrzennej i kwalifikacyjnej zasobów pracy oraz z niedoskonałego przepływu informacji pomiędzy stronami rynku pracy, w istocie stanowi ono sumę bezrobocia frykcyjnego i strukturalnego (*sensu stricto*).

Kluczową kwestią jest to, że poziom bezrobocia naturalnego zależy od kształtu czynników realnych związanych z funkcjonowaniem rynku pracy, nie zależy natomiast od poziomu popytu na towary. W związku z tym naturalna stopa bezrobocia nie może być w sposób trwały obniżona za pomocą ekspansji globalnego popytu (w szczególności za pomocą ekspansywnej polityki pieniężnej) prowadzącej jedynie, w dłuższym okresie, do **przyspieszenia procesów inflacyjnych**. W istocie wyższa inflacja może nawet powodować wzrost bezrobocia, ponieważ może wpływać na obniżenie efektywności funkcjonowania rynku pracy<sup>24</sup>.

Takie stwierdzenie stało w opozycji do keynesowskiej koncepcji **krzywej Phillipa**, która zakładała odwrotną wymiennność pomiędzy inflacją a bezrobociem, dając politykom gospodarczym możliwość wyboru (*trade-off*) pomiędzy niskim bezrobociem – kosztem podwyższenia stopy inflacji, a niską inflacją – kosztem podwyższenia stopy

<sup>22</sup> E. Kwiatkowski, [1988], s. 209–213.

<sup>23</sup> M. Friedman, [1968], *The Role of Monetary Policy*, „American Economic Review”, vol. 58, no. 1, s. 8.

<sup>24</sup> E. Kwiatkowski, [2003], s. 22; C.R. McConnell, S.L. Brue, [1989], *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York, 2<sup>nd</sup> ed., s. 524–525; A. Estrella, F.S. Mishkin, [1998], *Rethinking the Role of NAIRU in Monetary Policy: Implications of Model Formulation and Uncertainty*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 6518, s. 4–5.

bezrobocia<sup>25</sup>. Recesja w połowie lat 70. XX wieku dobitnie wskazała, że wysokie stopy bezrobocia i inflacji mogą występować w gospodarce jednocześnie. Skłoniło to niektórych keynesistów do reinterpretacji koncepcji krzywej Phillipsa w sposób, który pogodziłby stanowiska obu szkół (monetarystycznej i keynesowskiej), zachowując jednocześnie pole dla aktywnej polityki zarządzania popytem globalnym. W tym celu konieczne stało się uznanie, że w istocie występują ograniczenia w stosowaniu wymiennosci zobrazonej przez krzywą Phillipsa. W szczególności utrzymywanie bezrobocia poniżej pewnego progu może skutkować akceleracją inflacji<sup>26</sup>. Keynesiści, akceptując częściowo teorię naturalnej stopy bezrobocia, wysunęli koncepcję **NAIRU** (*Non-Accelerating Inflation Rate of Unemployment*). Koncepcja ta, sformułowana przez Richarda Layarda, Stephena Nickella i Richarda Jackmana w latach 80. XX wieku<sup>27</sup>, zakłada, że przy stosunkowo niskiej stopie bezrobocia wzrasta siła przetargowa związków zawodowych w negocjacjach płacowych, co skutkuje wzrostem płac, co z kolei prowadzi do wzrostu stopy bezrobocia. W sytuacji odwrotnej, gdy stopa bezrobocia jest stosunkowo wysoka, dynamika procesów inflacyjnych ulega osłabieniu, gdyż pracownicy skłonni są obniżyć swoje oczekiwania płacowe. Mechanizm ten prowadzi do stabilizacji dynamiki procesów inflacyjnych przy określonym poziomie bezrobocia określanego jako NAIRU<sup>28</sup>. Przyjęcie takich założeń oznacza, że inflacja może wzrosnąć tylko wówczas, gdy bezrobocie spadnie poniżej poziomu NAIRU.

Zasadnicza kwestia w dyskusji nad zjawiskiem bezrobocia, będąca przedmiotem sporu pomiędzy keynesistami a monetarystami, dotyczyła przyczynowo-skutkowego związku pomiędzy bezrobociem a inflacją, innymi słowy, stwierdzenia, na ile stopa bezrobocia jest wrażliwa na zmiany w stopie inflacji. Monetaryści stanowczo wciąż trwali na stanowisku, że polityka monetarna nie może mieć długotrwałego wpływu na poziom bezrobocia. Według nich bezrobocie w wyniku procesów rynkowych zawsze będzie zmierzać w kierunku osiągnięcia poziomu naturalnej stopy bezrobocia. Keynesiści zaś nadal twierdzili, że gospodarka najczęściej funkcjonuje w stanie równowagi przy niepełnym wykorzystaniu czynników produkcji, charakteryzującym się niedostatecznym popytem globalnym, który powoduje powstawanie nadwyżek podaży pracy w postaci przymuso-

<sup>25</sup> Wyniki swoich badań nad zależnością pomiędzy bezrobociem a zmianami płac nominalnych przedstawił Alban William Phillips w: idem, [1958], *The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rate in the United Kingdom, 1861–1957*, „*Economica*”, vol. 25, no. 100, s. 283–299. Szczegółowy opis mechanizmu funkcjonowania zależności przedstawionej w postaci krzywej Phillipsa można znaleźć np. w: P. Kuropatwiński, [2004], *Podstawowe cele polityki gospodarczej – wzrost gospodarki, kontrolowanie inflacji, ograniczanie poziomu bezrobocia, redystrybucja dochodów*, w: H. Ćwikliński (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, wyd. 4, s. 36–39.

<sup>26</sup> M.A. Espinosa-Vega, S. Russell, [1997], *History and Theory of the NAIRU: A Critical Review*, „*Economic Review*” (Federal Reserve Bank of Atlanta), no. Q2, s. 11.

<sup>27</sup> Pierwszą wersję stopy bezrobocia niewywołującej inflacji przedstawili w 1975 roku Franco Modigliani i Lucas Papademos w postaci NIRU (*Non Inflationary Rate of Unemployment*), stwierdzając, iż dopóki rzeczywisty poziom bezrobocia znajduje się powyżej progu wyznaczonego przez NIRU, można spodziewać się spadku inflacji (chyba, że jej poziom jest bardzo niski). Szerzej: F. Modigliani, L. Papademos, [1975], *Targets for Monetary Policy in the Coming Year*, „*Brookings Papers on Economic Activity*”, vol. 6, iss. 1, s. 141–163.

<sup>28</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 147–148, J.E. Stiglitz, [1997], *Reflections on the Natural Rate Hypothesis*, „*Journal of Economic Perspectives*”, vol. 11, no. 1, s. 3–4.

wego bezrobocia. Przy czym poziom bezrobocia<sup>29</sup> determinuje poziom inflacji poprzez wpływ na stopę wzrostu płac nominalnych, wobec czego bezrobocie wywołuje zmiany w poziomie inflacji (zależność ta jest znacznie silniejsza niż zależność odwrotna, tzn. oddziaływanie inflacji na bezrobocie)<sup>30</sup>.

Poziom bezrobocia NAIRU nie jest wartością stałą. Ulega zmianie pod wpływem zmian czynników określających poziom płac realnych, zarówno rzeczywistych, jak i postulowanych przez pracowników. Jeśli dochodzi do wzrostu rzeczywistych płac realnych, na skutek wzrostu wydajności pracy to, przy założeniu *ceteris paribus*, stopa bezrobocia NAIRU ulegnie obniżeniu. Oznacza to, że stabilizacja inflacji nastąpi przy niższym poziomie bezrobocia. Podobne efekty wystąpią, kiedy uda się osłabić presję na wzrost płac. Efekty w postaci obniżenia poziomu NAIRU mogą zostać skumulowane, gdy wzrostowi rzeczywistych płac realnych towarzyszyć będzie osłabienie presji płacowej<sup>31</sup>.

Niektórzy ekonomiści, w szczególności amerykańscy, przyjmują, że NAIRU można uznać za synonim naturalnej stopy bezrobocia<sup>32</sup>. Jednakże, jak zauważa Engelbert Stockhammer, pomimo daleko idących podobieństw pomiędzy obiema koncepcjami, występują zasadnicze różnice w ich mikropodstawach teoretycznych<sup>33</sup>. Stopa naturalna jest stopą oczyszczającą rynek (oznacza to równowagę popytu i podaży na rynku pracy), natomiast NAIRU jest to stopa bezrobocia, która zapewnia zgodność między docelową płacą realną pracowników a możliwą do realizacji stopą wyznaczoną przez wydajność pracy i wielkość narzutu cenowego przedsiębiorcy. O ile koncepcja naturalnej stopy bezrobocia opiera się na modelu doskonale konkurencyjnego rynku pracy, o tyle NAIRU, jako koncepcja keynesowska, jest wyznaczana przez równowagę sił między pracownikami a przedsiębiorstwami, tak więc mikropodstawy NAIRU dotyczą teorii niedoskonałej konkurencji na rynkach siły roboczej i na rynkach dóbr<sup>34</sup>. Stockhammer dodaje, że dodatkową kluczową różnicą pomiędzy omawianymi koncepcjami jest fakt, iż bezrobocie naturalne uznawane jest przez większość ekonomistów za bezrobocie dobrowolne, NAIRU natomiast za przymusowe<sup>35</sup>. Ostatecznie dla keynesistów teoria NAIRU stanowi zrewidowaną hipotezę naturalnej stopy bezrobocia, łączącą krzywą Phillipsa ze wskazania-

<sup>29</sup> W szczególności istotne znaczenie ma tu poziom tzw. **luki bezrobocia (luki NAIRU)** definiowanej jako różnica pomiędzy poziomem rzeczywistej stopy bezrobocia a naturalną stopą bezrobocia lub NAIRU. Luka NAIRU często wykorzystywana jest jako wskaźnik presji inflacyjnej (A. Estrella, F.S. Mishkin, [1998], s. 6).

<sup>30</sup> M.A. Espinosa-Vega, S. Russell, [1997], s. 12.

<sup>31</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 153.

<sup>32</sup> L. Ball, N.G. Mankiw, [2002], *The NAIRU in Theory and Practice*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 8940, s. 8–9; R.J. Gordon, [1997], *The Time-Varying NAIRU and its Implications for Economic Policy*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 1, s. 11–32; D. Staiger, J.H. Stock, M.W. Watson, [1997], *The NAIRU, Unemployment and Monetary Policy*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 1, s. 33–49.

<sup>33</sup> E. Stockhammer, [2007], *Is the NAIRU Theory a Monetarist, New Keynesian, Post Keynesian or a Marxist Theory?*, Department of Economics, Vienna University of Economics and Business, Vienna, s. 9–10, „Department of Economics Working Paper Series”, no. 96.

<sup>34</sup> B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, przekł. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 340.

<sup>35</sup> E. Stockhammer, [2007], s. 9–10.

mi polityki monetarnej lub fiskalnej, a dla monetarystów NAIRU jest odpowiednikiem stopy naturalnej<sup>36</sup>.

Implikacje dla polityki rynku pracy mającej na celu ograniczanie bezrobocia, wynikające z teorii naturalnej stopy bezrobocia i z teorii NAIRU, są w przypadku większości zaleceń ze sobą zbieżne, z tym zastrzeżeniem, że w teorii naturalnej stopy bezrobocia są one stosunkowo słabo rozwinięte, natomiast teoria NAIRU poświęca tym zagadnieniom więcej miejsca. Polityka rynku pracy powinna koncentrować się na oddziaływaniu na te czynniki realne, które kształtują poziom naturalnej stopy bezrobocia i poziom NAIRU. Pośród najczęściej cytowanych, empirycznie zidentyfikowanych czynników wywołujących wzrost bezrobocia równowagi wymienia się: skalę bezrobocia rzeczywistego (im niższe, tym silniejsza pozycja przetargowa pracowników), wysokie i długotrwałe zasiłki dla bezrobotnych, ochronę zatrudnienia, wysokie obciążenia socjalne (wyrażone w postaci klina podatkowego), intensywność poszukiwań pracy przez bezrobotnych i silne związki zawodowe<sup>37</sup>. Czynniki te wpływają na pozycję przetargową pracowników podczas negocjacji płacowych. Im mocniejsza jest ta pozycja, tym wyższy będzie poziom NAIRU, przy którym płace postulowane przez pracowników odpowiadać będą płacom określonym przez realia ekonomiczne gospodarki. Zatem dla poziomu NAIRU i mechanizmu presji inflacji płacowej kluczowe znaczenie mają czynniki instytucjonalne, w szczególności struktura negocjacji płacowych.

Keynesiści, zgadzając się na postulaty wysuwane w koncepcji naturalnej stopy bezrobocia, próbują częściowo obronić swoje sztandarowe postulaty związane z aktywnym zarządzaniem popytem globalnym. Stwierdzają, że w celu przeciwdziałania krótko- i średniookresowym szokom, zarówno popytowym, jak i podażowym, wpływającym na poziom bezrobocia ogółem, a poprzez to i na poziom NAIRU, istotne w ograniczaniu tego typu bezrobocia jest również stymulowanie popytu globalnego. W ramach konsensusu z hipotezą naturalnej stopy bezrobocia przyznają, iż polityka ta ma jednak mocno ograniczoną skuteczność w długim okresie<sup>38</sup>.

Z teorii naturalnej stopy bezrobocia i NAIRU wynika kilka istotnych wniosków dla problematyki związanej z elastycznością rynku pracy. Uregulowania prowadzące do ograniczenia (usztywnienia) mechanizmów rynkowych wywołują bezrobocie, tak więc czynniki sprzyjające wzrostowi elastyczności rynku pracy będą to bezrobocie niwelować. W szczególności pożądane są reformy instytucji rynku pracy i zmiana jego struktury, nie przyniosą natomiast pożądanych skutków zmiany agregatowego popytu. Należy zatem: unikać zbyt rozbudowanego i łatwo dostępnego systemu zasiłków dla bezrobotnych, ograniczać stopień ochrony zatrudnienia, przede wszystkim w tych obszarach, które przyczyniają się do wzrostu kosztów rotacji pracowników, ograniczać siłę przetargową „insiderów” (teoria „insider–outsider” omówiona zostanie w dalszej części rozdziału), w szczególności związków zawodowych, usprawniać przepływ informacji pomiędzy stronami rynku pracy, podejmować działania sprzyjające wzrostowi mobilności kwalifikacyjnej i przestrzennej zasobów pracy<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> B. Woźniak, [2008], *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań, s. 31.

<sup>37</sup> E. Stockhammer, [2007], s. 13; B. Woźniak, [2008], s. 24–25.

<sup>38</sup> B. Woźniak, [2008], s. 28–29.

<sup>39</sup> E. Kwiatkowski, [2003], s. 24; E. Kwiatkowski, [2002b], *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, „Bank i Kredyt”, nr 11–12, s. 12.

Istotnym uzupełnieniem hipotezy naturalnej stopy bezrobocia i teorii NAIRU jest **koncepcja histerezy**. Koncepcja ta, w odniesieniu do rynku pracy, zakłada, że naturalna stopa bezrobocia wykazuje tendencję do podążania za stopą rzeczywistą. Oznacza to, że sytuacja, gdy dochodzi do znacznego wzrostu bezrobocia rzeczywistego na skutek negatywnych szoków gospodarczych, może skutkować trwałym utrzymywaniem się bezrobocia na wysokim poziomie pomimo ustąpienia negatywnych bodźców w gospodarce. Istotę koncepcji histerezy można sprowadzić do stwierdzenia, że poziom naturalnej stopy bezrobocia jest funkcją jej stóp poprzednich. Na poziom bezrobocia naturalnego wpływają więc bieżące czynniki zewnętrzne, jak i poziom tego bezrobocia w przeszłości. Naturalna stopa bezrobocia nie powraca do raz ustalonego stanu równowagi, lecz ma tendencję do osiągania poziomu rzeczywistej stopy bezrobocia z okresów przeszłych<sup>40</sup>. Wobec tego, że na poziom naturalnej stopy bezrobocia wpływ ma bezrobocie rzeczywiste, które z kolei pozostaje pod silnym wpływem wahań cyklicznych, koncepcja histerezy otwiera pole dla keynesistowskich postulatów regulowania popytu globalnego.

## 2.5. Teoria płacy wydajnościowej

W wyniku dyskusji nad ideą naturalnej stopy bezrobocia podjęto wiele badań nad niepieniężnymi przyczynami bezrobocia, kładąc szczególny nacisk na poszukiwanie mikroekonomicznych podstaw wyjaśniających funkcjonowanie rynku pracy. W tworzonych koncepcjach za cel postawiono sobie objaśnienie, dlaczego w sytuacji spadku łącznego popytu globalnego (szoku popytowego) nie dochodzi do oczyszczającego rynek spadku poziomu płac, a zamiast tego brak elastyczności płac, zwłaszcza w dół, prowadzi do spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. Z punktu widzenia rozważań na temat elastyczności rynku pracy i jej wpływu na poziom bezrobocia oraz postulatów deregulacyjnych za szczególnie istotne należy uznać **modele sztywności płac realnych**.

Modele te przez większość autorów przypisywane są tzw. nowej ekonomii keynesistowskiej<sup>41</sup>, jednakże należy zauważyć, że Edmund S. Phelps traktuje sztywności płac realnych jako odrębną kategorię, należącą do grupy, którą określa mianem szkoły strukturalistycznej<sup>42</sup>.

Nowa ekonomia keynesistowska<sup>43</sup> powstała w latach 80. XX wieku jako reakcja na dorobek nowej ekonomii klasycznej, zaadoptowała racjonalność oczekiwań, zakwestio-

---

<sup>40</sup> Szerzej na temat zjawiska histerezy np.: O.J. Blanchard, L.H. Summers, [1986], *Hysteresis in Unemployment*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 2035, s. 1–12; M. Socha, U. Sztanderska, [2000], *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 62–64.

<sup>41</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 172–174; A. Wojtyła, [2000], s. 219–222.

<sup>42</sup> B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], s. 323; E.S. Phelps, [1991], *Seven Schools of Macroeconomic Thought. The Arne Ryde Memorial Lectures*, Oxford University Press, New York, s. 94–105.

<sup>43</sup> Nowi ekonomiści keynesowscy są nadzwyczaj heterogeniczną grupą, do tego stopnia, iż określanie ich mianem „szkoły” jest pewnym uproszczeniem. Do grupy tej zaliczają się m.in.: Gregory Mankiw i Lawrence Summers (Harvard), Oliver J. Blanchard i Stanley Fischer (MIT), Bruce Greenwald i Edmund Phelps (Colombia), Ben Bernanke i Laurence Ball (Princeton), George Akerlof, Janet Yellen i David Romer (Berkeley), Joseph Stiglitz, Robert Hall i John Taylor (Stanford), Dennis Snower (Birkbeck, Londyn) i Assan Lindbeck (Sztokholm). (B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], s. 304).



nowała natomiast teorię równowagi ogólnej w sensie walrasowskim. W głównych założeniach przyjęto, że gospodarka charakteryzuje się niesprawnościami rynku w postaci: **niedoskonałej konkurencji, niekompletnych rynków, heterogenicznej siły roboczej i asymetrii informacji**. Przy czym należy podkreślić, że niesprawności te nie stanowią przypadkowych odstępstw od warunków doskonałej konkurencji, ale traktowane są jako nieodłączne cechy struktury rynku, która wywiera istotny wpływ na wybory i decyzje podejmowane przez podmioty gospodarcze. Istotne jest przyjęcie założenia, że przedsiębiorstwa nie tylko nie są doskonale konkurencyjne, ale wręcz posiadają pozycję monopolistyczną, która pozwala im na pełnienie funkcji cenotwórczej (również na rynku pracy), gdyż jedynie przy takim założeniu przedsiębiorstwo może reagować na szoki popytowe lub podażowe zmianą (bądź utrzymaniem) poziomu cen (płac). Podejmując optymalne decyzje, podmioty gospodarcze działają w sposób racjonalny, jednakże na skutek uwarunkowań opisanej struktury rynku, decyzje te prowadzić mogą do równowagi przy niepełnym wykorzystaniu czynników produkcji (zasobów pracy) lub ustalenia ceny (płacy), która nie równoważy rynków<sup>44</sup>. Podkreślić należy, że występujące w tej sytuacji bezrobocie według nowych keynesistów ma charakter przymusowy.

W ramach modeli sztywności płac realnych, nowych teoretyków keynesowskich kojarzy się głównie z teoriami płacy motywującej oraz z teoriami stosunków uczestnikosoba postronna („insider-outsider”)<sup>45</sup>.

**W modelach płacy wydajnościowej** (płacy motywującej lub teorii płac proefektywnościowych) skupiono się na przedstawieniu wyjaśnienia, dlaczego w warunkach występowania bezrobocia, kiedy to poziom płac realnych znajduje się powyżej poziomu równowagi rynkowej, pracownicy niezatrudnieni nie są w stanie przeliczyć płac w dół, do poziomu, który mogłyby zapewnić pełne zatrudnienie. W 1979 roku Robert Solow swoim artykułem zainspirował badania nad płacami proefektywnościowymi poprzez wskazanie jednej z możliwych przyczyn lepkości płac realnych. Wysunął on hipotezę, że obniżenie płac realnych nie leży w interesie przedsiębiorstwa, ponieważ istnieje ścisła współzależność pomiędzy wydajnością pracownika a poziomem płacy realnej<sup>46</sup>.

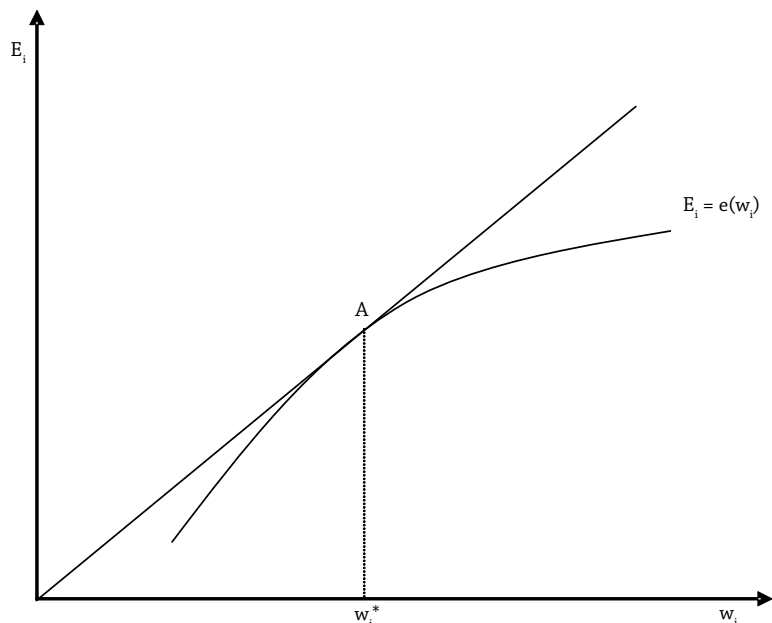
Przedsiębiorstwo jest zainteresowane ustaleniem płac na takim poziomie, który będzie motywował pracowników do wysiłku, od którego zależy zysk przedsiębiorstwa. Wobec tego płace będą ustalane zgodnie z celem maksymalizacji zysku, a nie według zasady minimalizacji kosztów. Dokładniej rzecz ujmując, optymalny poziom płac będzie spełniał warunek, zgodnie z którym elastyczność wysiłku względem płac równa jest jedności, co oznacza, że każda procentowa zmiana płacy prowadzi do takiej samej zmiany wysiłku pracownika.

Ten warunek, określanany w literaturze jako warunek Solowa, zilustrowano na rysunku 2.2, gdzie:  $w_i$  to płaca realna,  $w_i^*$  to poziom płacy wydajnościowej, a przez  $E_i$  oznaczono wysiłek pracownika. Na rysunku przedstawiono sposób wyznaczania poziomu płacy wydajnościowej ( $w_i^*$ ) na podstawie funkcji, która wyznacza poziom wysiłku pracownika zależny od poziomu płacy realnej. Początkowo wzrost płac przyczynia się do wzrostu wydajności pracy, co jest opłacalne dla przedsiębiorstwa, gdyż koszt pracy w przeliczeniu na jednostkę wydajności obniża się, jednak po przekroczeniu punktu oznaczonego na ry-

<sup>44</sup> A. Wojtyna, [2000], s. 196, 211.

<sup>45</sup> B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1996], s. 323.

<sup>46</sup> Zob.: R.M. Solow, [1979], *Another Possible Source of Wage Stickiness*, „Journal of Macroeconomics”, vol. 1, no. 1, s. 79–82.



Rys. 2.2. Płaca wydajnościowa

Źródło: R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, [1991], *Unemployment, Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, s. 152.

sunku jako punkt A, dalszy wzrost płac będzie oznaczał coraz mniejsze przyrosty wydajności pracy, co przestaje być opłacalne dla przedsiębiorstwa, ponieważ oznaczałoby to, że wypłaty z funduszu płac wzrosłyby w stopniu większym, niż wzrosłyby korzyści z tytułu wzrostu wydajności pracy<sup>47</sup>. Ostatecznie więc to właśnie poziom płacy wydajnościowej jest optymalny dla przedsiębiorstwa, ponieważ poziom ten zapewnia osiągnięcie najniższego kosztu płacowego na jednostkę wysiłku.

Koncepcja płacy wydajnościowej objaśnia jedną z możliwych przyczyn występowania bezrobocia przymusowego. Przedsiębiorstwa, optymalizując wysokość stosowanych płac realnych z punktu widzenia maksymalizacji zysku, mogą ustalić taki poziom płac, który będzie przewyższał poziom płac oczyszczających rynek. Wówczas dojdzie do ukształtowania się nadwyżki podaży pracy nad popytem na pracę i do pojawienia się zjawiska bezrobocia przymusowego. Bezrobocie będzie miało charakter przymusowy, gdyż bezrobotni woleliby podjąć pracę za płacę na poziomie płacy wydajnościowej ( $w_i^*$ ), niż pozostać bez pracy, ale przedsiębiorstwa nie chcą zatrudnić ich ani za płacę na poziomie  $w_i^*$ , ani nawet za niższą. Dzieje się tak dlatego, że jakkolwiek redukcja płac poniżej  $w_i^*$  spowodowałaby spadek wydajności już zatrudnionych pracowników, co nie leży w interesie przedsiębiorstwa<sup>48</sup>.

W ramach teorii płacy wydajnościowej w latach 80. XX wieku rozwinięto dwie grupy modeli, w których przedstawiono mikroekonomiczne analizy zależności pomiędzy pła-

<sup>47</sup> A. Wojtyła, [2000], s. 225–226.

<sup>48</sup> J.L. Yellen, [1984], *Efficiency Wage Models of Unemployment*, „The American Economic Review”, vol. 74, no. 2, s. 200.

cami a wydajnością pracowników. Pierwsza odnosi się do kwestii optymalizacji zachowań podmiotów gospodarczych i pracowników w ramach stosunków pracy. Do grupy tej zalicza się **model bumelowania**<sup>49</sup> i **model rotacji załogi**<sup>50</sup>. Druga nawiązuje do kwestii psychologiczno-socjologicznych związanych z procesem pracy. W ramach tej grupy rozwinęto modele: **selekcji negatywnej**<sup>51</sup> i **socjologiczny**<sup>52</sup>.

W modelach bumelowania i rotacji załogi zwrócono uwagę, iż czynniki instytucjonalne mogą mieć istotne znaczenie dla poziomu płacy wydajnościowej, a więc również dla poziomu bezrobocia przymusowego, wynikającego z utrzymywania płac realnych powyżej poziomu oczyszczającego rynek pracy. Warto więc modele te poddać bliższej analizie.

**Model bumelowania** (*shirking model*) opiera się na podstawowym założeniu, że pracownicy mają tendencję do „objiania się”, czyli pracując, nie wykorzystują w pełni swoich możliwości produkcyjnych. Jedną z metod pozwalającą zapobiegać „objianiu się” jest rozbudowana kontrola nad pracownikami. Taka kontrola jednak pociąga za sobą wysokie koszty i nie zawsze jest w pełni skuteczna. Ponadto w zależności od charakteru pracy jej wyniki mogą być trudno mierzalne. W związku z tym pracodawcy mają tendencję do oferowania płac powyżej poziomu równowagi rynkowej, co ma skłonić pracowników do lojalności i pracy zgodnej z ich możliwościami w zakresie wydajności pracy. Pracownik mający świadomość, iż otrzymuje atrakcyjne wynagrodzenie, być może nieosiągalne w innym przedsiębiorstwie (w jego mniemaniu), będzie szanował pracę i w obawie przed jej utratą będzie ponosił zwiększony wysiłek pomimo braku bezpośredniego nadzoru. W najbardziej podstawowym modelu, opisanym przez Carla Shapiro i Josepha E. Stiglitz, pracownicy mogą decydować, kiedy będą pracować i jaki będą wkładać wysiłek w tą pracę, a kiedy będą „objiać się”. Ci, którzy zdecydują się na „objianie”, ryzykują, że mogą zostać na tym przyłapani i poniosą karę w postaci utraty zatrudnienia<sup>53</sup>. Strach przed utratą pracy będzie tym większy, im większy będzie koszt utraty pracy dla pracownika. Jeśli dojdzie do sytuacji, w której wszystkie przedsiębiorstwa będą oferowały płacę powyżej poziomu płacy oczyszczającej rynek, wówczas pojawi się bezrobocie przymusowe i alternatywą dla pracowników „objających się” będzie utrata pracy i przejście do zasobu bezrobocia. Koszt utraty pracy będzie tym wyższy, im dłuższy będzie okres pozostawania bez pracy<sup>54</sup>.

<sup>49</sup> Szerzej: C. Shapiro, J.E. Stiglitz, [1984], *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „The American Economic Review”, vol. 74, no. 3, s. 433–444.

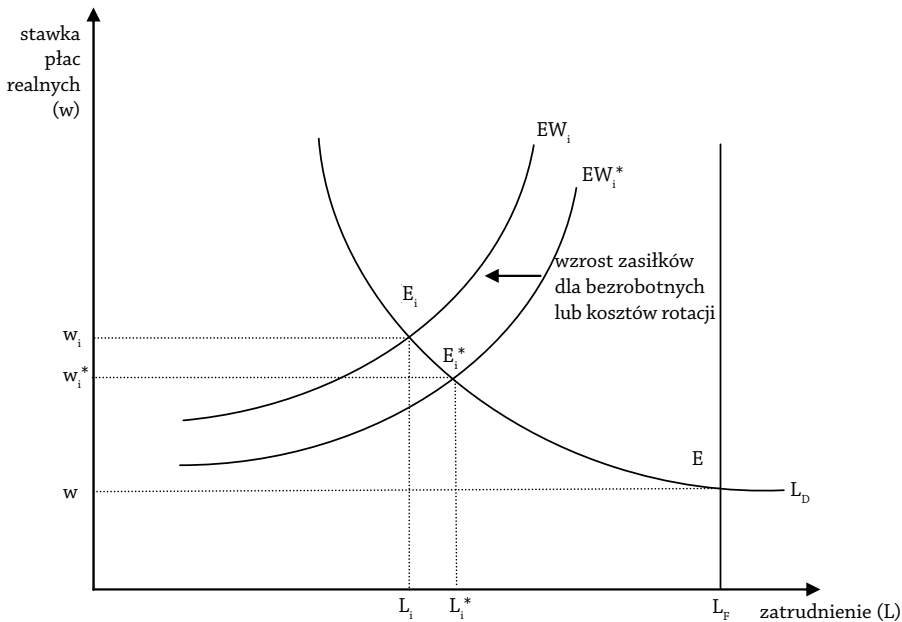
<sup>50</sup> S. Salop, [1979], *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, „The American Economic Review”, vol. 69, no. 1, s. 117–125; J.E. Stiglitz, [1974], *Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's: The Labor Turnover Model*, „The Quarterly Journal of Economics”, vol. 88, no. 2, s. 194–227; J.E. Stiglitz, [1985], *Equilibrium Wage Distributions*, „The Economic Journal”, vol. 95, no. 379, s. 595–618.

<sup>51</sup> J.M. Malcomson, [1981], *Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis*, „The Economic Journal”, vol. 91, no. 364, s. 848–866; A. Weiss, [1980], *Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages*, „Journal of Political Economy”, vol. 88, no. 3, s. 526–538.

<sup>52</sup> Szerzej: G.A. Akerlof, [1982], *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 97, no. 4, s. 543–569.

<sup>53</sup> Mechanizm ten został nazwany przez Stevena E. Stofta *cheat-threat theory* („teoria strachu przed oszukiwaniem”), ponieważ strach przed utratą pracy w przypadku przyłapania na „objianiu się” (oszukiwaniu) stwarza zachętę do wydajnej pracy (St. E. Stoft, [1982], *Cheat-Threat Theory: An Explanation of Involuntary Unemployment*, Boston University, za: J.L. Yellen, [1984], s. 201).

<sup>54</sup> C. Shapiro, J.E. Stiglitz, [1984], s. 435–439.



Rys. 2.3. Płaca wydajnościowa w modelu bumelowania i rotacji załogi

Źródło: opracowanie własne na podstawie: E. Kwiatkowski, [2002a], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 185; C. Shapiro, J. Stiglitz, [1984], *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „The American Economic Review”, vol. 74, no. 3, s. 439.

Na rysunku 2.3 przedstawiono mechanizm kształtowania się płac w modelu bumelowania i w modelu rotacji załogi. Krzywą popytu na pracę oznaczono jako  $L_D$ , natomiast podaż pracy przedstawiono w postaci prostej  $L_F$ , zakładając, dla uproszczenia, że jest ona stała. W punkcie przecięcia się  $L_D$  i  $L_F$  oznaczono punkt równowagi rynkowej  $E$ . Model płacy wydajnościowej zobrazowany został za pomocą krzywej  $EW_i^*$ , która wskazuje dla każdego poziomu zatrudnienia minimalną płacę, poniżej której dochodzi do bumelowania. Płaca wydajnościowa ( $w_i^*$ ), jak wynika z rysunku, kształtuje się na poziomie wyższym od poziomu płacy charakterystycznego dla pełnego zatrudnienia – oczyszczającej rynek ( $w$ ). Dochodzi do ustabilizowania się rynku z poziomem przymusowego bezrobocia równowagi ( $L_F - L_i^*$ ). W modelu bumelowania nowym elementem jest rozszerzenie funkcji wyznaczającej poziom wysiłku pracownika o dodatkowe argumenty (poza wysokością płacy wydajnościowej) w postaci poziomu bezrobocia i **wysokości zasiłków dla bezrobotnych**. Jeśli wzrośnie poziom przysługujących osobom bezrobotnym zasiłków, zmaleje koszt utraty pracy dla pracowników przyłapanych na bumelowaniu. Na rysunku 2.3 znajdzie to wyraz w przesunięciu krzywej  $EW_i^*$  w lewo, do położenia  $EW_i$ . Oznacza to, że poziom płacy wydajnościowej będzie musiał wzrosnąć do poziomu  $w_i$ , aby dalej móc spełniać rolę antybodźca przed „objaniem się”, ale jednocześnie spadnie popyt na pracę, gdyż pracownicy staną się relatywnie drożsi, wobec czego zatrudnienie spadnie do  $L_i$ , a bezrobocie wzrośnie do  $L_F - L_i$ . W przypadku wzrostu bezrobocia (np. na skutek procesów demograficznych) wzrośnie podaż pracy, a co za tym idzie – wzrośnie koszt utraty pracy w przypadku bumelowania. W takiej sytuacji pracownicy będą odczuwać większe

zagrożenie utratą pracy i będą wkładać więcej wysiłku w wykonywane zadania, pracodawcy będą mogli obniżyć poziom płacy wydajnościowej i zwiększyć zatrudnienie<sup>55</sup>.

Warto podkreślić, że bezrobocie związane ze stosowaniem płac wydajnościowych ma zupełnie inny charakter niż bezrobocie związane z poszukiwaniami na rynku pracy. W modelu bumelowania zakłada się, że wszyscy pracownicy i przedsiębiorstwa są takie same (homogeniczne) i na rynku pracy występuje nieograniczony dostęp do informacji dla obu stron. Problemem zaś jest brak możliwości pełnego monitorowania przez przedsiębiorstwa, bez ponoszenia jakichkolwiek kosztów, aktywności zawodowej swoich pracowników<sup>56</sup>.

Mechanizm ustalania płac wydajnościowych w **modelu rotacji załogi** (*labour turnover model*) jest bardzo zbliżony do przedstawionego w modelu bumelowania. Przedsiębiorstwa poszukują możliwości ograniczenia rotacji załogi, gdyż wiąże się to z ponoszeniem przez nie określonych kosztów. Związane są one przede wszystkim z kosztami rekrutacji i selekcji nowych pracowników, kosztami szkoleń oraz kosztami odpraw dla odchodzących pracowników. Z tego też powodu przedsiębiorstwa skłonne są oferować płace powyżej poziomu oczyszczającego rynek, aby zmniejszyć skłonność pracowników do rezygnacji z pracy i tym samym zmniejszyć skalę rotacji załogi. Przyjmując, że stopa odejść z pracy jest malejącą funkcją płacy realnej, przedsiębiorstwom opłaca się oferować wyższe płace w celu redukcji kosztownej rotacji pracowników. Takie zachowanie przedsiębiorstw prowadzi do osiągnięcia przez rynek pracy równowagi z bezrobociem przymusowym (podobnie jak w poprzednim modelu), przy płacy realnej na poziomie przewyższającym poziom oczyszczający rynek<sup>57</sup>. W modelu rotacji załogi mechanizm ustalania płacy wydajnościowej na poziomie ograniczającym rotację pracowników można przedstawić analogicznie jak na rysunku 2.3. W tym przypadku przesunięcie krzywej  $EW_i'$  w lewo do położenia  $EW_i$  nastąpi na skutek wzrostu kosztów rotacji, co pociągnie za sobą wzrost poziomu płacy wydajnościowej.

## 2.6. Teoria „insider–outsider”

Teoria „insider–outsider” (uczestnik–osoba postronna) jest istotna dla rozważań na temat instytucjonalnych aspektów elastyczności rynku pracy z dwóch powodów. Po pierwsze, w teorii tej analizuje się, w jaki sposób interakcje pomiędzy „insiderami” i „outsiderami” oddziałują na poziom zatrudnienia i bezrobocia; poszukując źródeł bezrobocia, wskazuje się, iż opisywany konflikt może być jednym z takich źródeł. Po drugie, szczególnej analizie poddaje się działalność związków zawodowych pod kątem ich wpływu na funkcjonowanie rynku pracy, rozważając, skąd związki czerpią swoją siłę przetargową, szczególnie w procesie negocjacji płacowych.

Teoria „insider–outsider” została rozwinięta w latach 80. XX wieku, głównie przez Assara Lindbecka i Dennisa J. Snowera oraz Oliviera Blancharda i Lawrence’a H. Summersa<sup>58</sup>.

<sup>55</sup> J.L. Yellen, [1984], s. 202.

<sup>56</sup> C. Shapiro, J.E. Stiglitz, [1984], s. 439.

<sup>57</sup> L.F. Katz, [1986], *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 1903, s. 17–18.

<sup>58</sup> Zob. m.in.: A. Lindbeck, D.J. Snower, [1984], *Involuntary Unemployment as an Insider–Outsider Dilemma*, University of Stockholm, Stockholm Institute for International Economic Studies, „Seminar Paper”, no. 282; A. Lindbeck, D.J. Snower, [1986], *Wage Setting, Unemployment, and In-*

Podobnie jak w innych modelach rynku pracy, tworzonych w ramach nowej ekonomii keynesistowskiej, za cel postawiono sobie objaśnienie, dlaczego w sytuacji spadku łącznego popytu globalnego nie dochodzi do oczyszczającego rynek spadku poziomu płac, a zamiast tego brak elastyczności płac, zwłaszcza w dół, prowadzi do spadku w poziomie zatrudnienia i wzrostu w poziomie bezrobocia. Z kolei sytuacja wzrostu popytu globalnego nie przekłada się na wzrost zatrudnienia, ale na wzrost przeciętnego poziomu płac, pozostawiając bezrobocie na niezmiennym poziomie. Zgodnie z teorią głównego nurtu, jeśli w gospodarce dochodzi do bezrobocia, to poziom płac powinien na tyle się obniżyć, aby pracodawcy byli skłonni zatrudnić wszystkich poszukujących pracy, jeśli zaś wzrasta popyt globalny, pracodawcy powinni tworzyć nowe miejsca pracy, redukując tym samym poziom bezrobocia. Jednakże w rzeczywistości tak się nie dzieje. Jednym z najtrudniejszych zagadnień staje się więc wyjaśnienie przyczyn, dla których bezrobotni nie mogą (lub nie chcą) konkurować o istniejące miejsca pracy poprzez akceptowanie płacy na poziomie niższym od płac dotychczas zatrudnionych<sup>59</sup>.

Tab. 2.1. Przykładowe grupy „insiderów” i „outsiderów” funkcjonujące na rynku pracy

Grupa „insiderów”	Grupa „outsiderów”
Zatrudnieni	Bezrobotni
Pracownicy rynku pierwotnego	Pracownicy rynku wtórnego
Pracownicy zatrudnieni legalnie	Pracownicy zatrudnieni nielegalnie
Pracownicy doświadczeni	Pracownicy z krótkim stażem pracy
Członkowie związków zawodowych	Pracownicy nie należący do związków zawodowych
Pracownicy wysokokwalifikowani	Pracownicy posiadający niskie kwalifikacje
Pracownicy zatrudnieni na stałe	Pracownicy zatrudnieni czasowo
Pracownicy objęci układami zbiorowymi	Pracownicy nieobjęci układami zbiorowymi
Bezrobotni krótkookresowo	Długotrwale bezrobotni
Bezrobotni z prawem do zasiłku	Bezrobotni bez prawa do zasiłku

Źródło: opracowanie własne.

W modelach rozważanych w ramach teorii „insider–outsider” najczęściej przyjmuje się, że uczestnikami („insiderami”) są pracownicy dotychczas zatrudnieni, a osobami postronnymi („outsiderami”) – niezatrudnieni, jednakże podział na te dwie grupy może zostać dokonany również na podstawie innych kryteriów. Przykłady grup „insiderów” i „outsiderów” przedstawiono w tabeli 2.1.

W modelach „insider–outsider” centralnym punktem zainteresowania jest silna pozycja reprezentowana przez zatrudnionych, którzy mają zasadniczy wpływ na poziom płac i zatrudnienia. Nie zakłada się żadnego bezpośredniego wpływu płac na wydajność, tak jak ma to miejsce w modelach płacy wydajnościowej. Według Assara Lindbecka i Denisa J. Snowera kluczową rolę, stanowiącą o sile zatrudnionych, odgrywają **koszty ro-**

*sider–Outsider Relations*, „American Economic Review”, vol. 76, no. 2, s. 235–239; A. Lindbeck, D.J. Snower, [1988], *The Insider–Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA–London; O.J. Blanchard, L.H. Summers, [1987], *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 1950.

<sup>59</sup> R.M. Solow, [1985], *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, „The Scandinavian Journal of Economics”, vol. 87, no. 2, s. 411–414, 427.

**tacji kadr** (*LTCs – Labour Turnover Costs*), **czyli koszty zastąpienia dotychczasowych pracowników nowo przyjętymi**. Do kosztów rotacji kadr zaliczane są przede wszystkim koszty ponoszone przez pracodawcę podczas zwalniania i zatrudniania pracowników. Wśród nich najważniejsze to: koszty rekrutacji, selekcji i doboru kadr, koszty przyczerzenia do wykonywanych zadań, odprawy, koszty ponoszone w okresie wypowiedzenia, koszty ewentualnych procesów sądowych związanych ze zwolnieniem pracownika itd. Koszty rotacji można podzielić na dwie kategorie. Pierwsza to koszty związane z osiągnięciem przez nowo zatrudnionych produktywności porównywalnej z produktywnością „insiderów” (*production-related cost*), do nich zaliczają się wszystkie koszty związane z zatrudnieniem nowych pracowników. Druga kategoria to koszty związane z pozycją „insiderów” w przedsiębiorstwie, czyli przede wszystkim koszty związane ze zwalnianiem pracowników oraz koszty utrzymania płac powyżej minimalnego poziomu koniecznego do zatrzymania i zmotywowania pracowników do pracy, czyli powyżej płacy progowej, wymuszone na pracodawcy przez „insiderów” (*rent related cost*)<sup>60</sup>.

Istota silnej pozycji „insiderów” polega na tym, że koszty rotacji są ponoszone przez pracodawców i generalnie nie są oni w stanie przerzucić ich na pracowników, jednakże pracodawcy nie muszą ponosić tych kosztów dopóty, dopóki nie zdecydują się na zastąpienie „insidera” „outsiderem”. Wobec powyższego „insiderzy” są żywotnie zainteresowani działaniami prowadzącymi do podwyższania kosztów rotacji, ponieważ w ten sposób umacniają swoją pozycję, zmniejszając prawdopodobieństwo utraty pracy.

Występowanie kosztów rotacji pracowników tworzy pewnego rodzaju rentę ekonomiczną, która powstaje w sytuacji braku rotacji kadr. Suma kosztów krańcowych przyjęć i zwolnień może być bowiem wyższa od różnicy pomiędzy płacą dotychczasowego pracownika a płacą nowo przyjętego pracownika. W rezultacie wymiana pracowników jest dla przedsiębiorstwa nieopłacalna. Innymi słowy, dla pracodawcy korzystne jest przekazanie tej renty dotychczasowym pracownikom w postaci wyższych płac, o ile tylko jej wysokość nie przekracza sumy kosztów krańcowych zwolnień z pracy i przyjęć do pracy<sup>61</sup>.

Znaczącym czynnikiem mającym wpływ na poziom kosztów rotacji są zachowania pracowników dotychczas zatrudnionych w odniesieniu do nowych pracowników przyjmowanych z zewnątrz, którzy skłonni są pracować za niższą stawkę wynagrodzenia niż dotychczas zatrudnieni. Wówczas ci pierwsi mogą przyjąć postawę współdziałania lub szykanowania. Czując zagrożenie, mogą odmawiać współpracy z nowo zatrudnionymi, a także uprzykrzać im życie w miejscu pracy (w szczególności w przypadku pracy zespołowej). Powiększa to ujemną użyteczność pracy i wywołuje ze strony nowo zatrudnionych, wzrost minimalnej, akceptowanej przez nich płacy – płacy progowej, przez co ich zatrudnienie staje się mniej atrakcyjne dla przedsiębiorstwa. Poprzez swoją postawę (współpracy lub szykan) pracownicy mogą wywierać znaczący wpływ na koszty rotacji kadr<sup>62</sup>. Skłonność „insiderów” do odmowy współpracy i szykanowania nowo zatrudnionych kolegów z pracy zależy od tego, czy i w jakim stopniu próbują oni z nimi konkurować płacami. Bardziej prawdopodobne jest, że kandydaci do pracy będą oczekiwać niższych stawek płac w okresie recesji, kiedy zatrudnienie w gospodarce spada, niż wówczas, gdy zatrudnienie rośnie w okresie ekspansji. Dlatego „insiderzy” będą bardziej skłonni

<sup>60</sup> A. Lindbeck, D. Snower, [2002], *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 534, s. 3–7.

<sup>61</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 196–198.

<sup>62</sup> B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], s. 333–335.

do negatywnej postawy wobec nowo przyjętych w okresie recesji. W rezultacie przeciętne płace mogą spadać mniej w recesji niż wzrastać w czasie ekspansji, przy założeniu, że fazy te miały taki sam rozmiar<sup>63</sup>. Konsekwencją takiego mechanizmu jest utrzymywanie się płac powyżej poziomu oczyszczającego rynek, prowadząc do powstania bezrobocia przymusowego.

Ważnym elementem rozważań w teorii „insider–outsider” jest wpływ kosztów rotacji na dynamikę rynku pracy, w szczególności na długotrwałość (uporczywość) zjawiska bezrobocia. W tym miejscu teoria „insider–outsider” nawiązuje ściśle do koncepcji **histerezy**, wskazując, iż jedną z najważniejszych przyczyn występowania tego zjawiska jest zachowanie „insiderów” w obliczu makroekonomicznych fluktuacji w gospodarce. Jedno z możliwych zachowań będzie polegało na chęci pozostawienia poziomu zatrudnienia w przedsiębiorstwie na niezmiennym poziomie podczas recesji. Z tego powodu pracownicy zgodzą się na obniżenie płac realnych. Spadek płac realnych osłabi siłę przetargową „outsiderów”, którzy chcieliby konkurować z już zatrudnionymi wysokością płacy, gdyż również oni będą musieli obniżyć poziom akceptowanej płacy progowej, co może spowodować, iż część bezrobotnych utraci motywację do poszukiwania pracy. Z kolei w czasie ekspansji gospodarczej „insiderzy” będą wywierać naciski na pracodawcę, aby ten podniósł im płace, zamiast zwiększać zatrudnienie<sup>64</sup>. W ten sposób, pomimo ekspansji gospodarczej, bezrobocie albo w ogóle nie ulegnie obniżeniu, albo tempo spadku bezrobocia ulegnie znacznemu osłabieniu<sup>65</sup>.

Uporczywość bezrobocia spowodowana jest również ograniczoną motywacją i zdolnością do nabywania kwalifikacji zawodowych przez „outsiderów”. Kwalifikacje zawodowe zasadniczo nabywane są podczas zatrudnienia, podczas bezrobocia zaś ulegają one deprecjacji. Im większa będzie stopa bezrobocia – w szczególności długookresowego – tym większa będzie **skala deprecjacji kwalifikacji zawodowych**. Ponieważ przedsiębiorstwa są w stanie czerpać pewną ekonomiczną rentę generowaną dzięki kwalifikacjom swoich pracowników – tym większą, im wyższe są te kwalifikacje – będą one zainteresowane zatrudnianiem pracowników wykwalifikowanych. Im większą rentę będą czerpać przedsiębiorstwa, tym mniejszy popyt będą zgłaszały na niewykwalifikowanych „outsiderów”. W taki sposób bieżące bezrobocie może powodować wzrost bezrobocia w przyszłości.

Kolejną przyczyną niskiej dynamiki bezrobocia może być **dyskryminacja bezrobotnych przez pracodawców**, w szczególności, gdy pracodawcy uzależniają przewidywania w stosunku do wydajności pracownika od długości okresu pozostawania bezrobotnym. Im dłużej ktoś pozostaje bezrobotnym, tym bardziej pracodawcy będą do niego uprzedzeni i tym mniejsze będą jego szanse na zatrudnienie. Również w takim przypadku bieżące bezrobocie będzie dodatnio skorelowane z przeszłym bezrobociem.

W końcu długotrwałość bezrobocia może być związana z tym, że bezrobotni „outsiderzy” **zmniejszają swoje wysiłki związane z poszukiwaniem pracy** w miarę wydłuża-

<sup>63</sup> A. Lindbeck, D.J. Snower, [1988], *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider–Outsider Approach*, „The American Economic Review”, vol. 78, no. 1, s. 185–186.

<sup>64</sup> O.J. Blanchard, L.H. Summers, [1986], s. 4–8; P. Diaz-Vazquez, D. Snower, [2002], *Can Insider Power Affect Employment?*, „The German Economic Review”, vol. 4, iss. 2, s. 146.

<sup>65</sup> Interesujący dowód na występowanie opisanego zjawiska przeprowadził Gail C. Mulvey, [1997], w: *Can Insider–Outsider Theories Explain the Persistence of Unemployment? An Econometric Study of Two British Industries*, „The Manchester School”, vol. 65, iss. 2, s. 170–191.



nia się okresu pozostawania bez pracy. Ich subiektywna ocena prawdopodobieństwa znalezienia zatrudnienia maleje<sup>66</sup>.

Teoria „insider–outsider” ma również istotne implikacje dla instytucji rynku pracy. Jedną z takich instytucji, zajmujących obszerne miejsce w omawianej teorii, są **związki zawodowe**. Rozważając kwestie od strony związków zawodowych, „insiderami” stają się członkowie związków zawodowych, a „outsiderami” – pracownicy nienależący do związków zawodowych. Siła przetargowa „insiderów” związana jest z kosztami rotacji. Związki zawodowe są w stanie zwiększać, a nawet kreować koszty rotacji związane ze swoimi członkami, poprzez koordynację ich działalności. Związkom może się udać podniesienie płac i utrzymanie ich na wysokim poziomie, co wywoływać będzie bezrobocie w skali całej gospodarki. Pracodawcy są bardziej skłoni wyrazić zgodę na wzrost płac lub inne przywileje pracownicze, kiedy alternatywą jest wymiana wszystkich zatrudnionych należących do związków zawodowych. Związki zawodowe dysponują określonymi środkami nacisku, które mogą być efektywne tylko wtedy, jeśli pracownicy działają jako związek. Warto podkreślić, że związki zawodowe działają również jako grupa interesu w procesie politycznym, lobbując na rzecz zwiększania ochrony zatrudnienia i praw do dysponowania określonymi instrumentami nacisku wobec pracodawców (np. prawa do strajku, pikiet itp.). W teorii podkreśla się, że związki reprezentują interesy członków związków, a nie pracowników spoza związków, nierzadko kosztem tych drugich<sup>67</sup>.

Nowi keynesiści wskazują pożądane posunięcia w zakresie polityki gospodarczej zmierzające do obniżenia poziomu bezrobocia trwale utrzymującego się na wysokim poziomie. Działania te powinny skupiać się głównie na ograniczeniu siły zatrudnionych pracowników i zwiększeniu atrakcyjności zatrudniania osób z zewnątrz, poprzez dokonywanie reform instytucjonalnych. Istnieją dwa rodzaje działań, które mogą przeciwdziałać negatywnym skutkom oddziaływania na rynek pracy mechanizmów opisanych przez teorię „insider–outsider”. Pierwszy kierunek działań polega na osłabieniu siły oddziaływania „insiderów” (*power reducing policies*) poprzez ograniczanie ochrony zatrudnienia czy uprawnień związków zawodowych, drugi zaś to wzmacnianie siły przetargowej „outsiderów” w procesie kształtowania płac (*enfranchising policies*), np. poprzez działania mające na celu podniesienie kwalifikacji tej grupy. Proponowane środki obejmują<sup>68</sup>:

- złagodzenie ustawowego zabezpieczenia pracy w celu obniżenia kosztów zatrudnienia i zwalniania pracowników;
- reformę stosunków pracy w celu zmniejszenia prawdopodobieństwa strajków;
- przeszkalanie pracowników z zewnątrz w celu podniesienia ich kapitału ludzkiego i zwiększenie produktu krańcowego;
- zwiększenie mobilności zasobów pracy poprzez np. poprawę funkcjonowania rynku mieszkaniowego;
- wprowadzenie zasady udziału pracowników w zyskach, która zwiększa giętkość płac;
- przekształcenie systemu zasiłków dla bezrobotnych, tak aby stworzyć mechanizmy zachęcające do poszukiwania pracy.

Propozycja uelastycznienia rynku pracy poprzez udział pracowników w zyskach firmy wydaje się szczególnie interesująca. Bezpośrednie powiązanie wynagrodzeń z sytu-

<sup>66</sup> A. Lindbeck, D. Snower, [2002], s. 22–24.

<sup>67</sup> Ibidem, s. 27.

<sup>68</sup> Ibidem, s. 40–41; B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], s. 342–344.

acją przedsiębiorstwa sprzyja większemu zaangażowaniu pracowników w pracę, a przede wszystkim zwiększa poczucie odpowiedzialności i lojalności wobec firmy. Ponadto system taki przyczynia się do łagodzenia wpływu wstrząsów ogólnogospodarczych na rynek pracy.

## 2.7. Teoria poszukiwań na rynku pracy

Ekonomiści zaliczani do nowej ekonomii keynesistowskiej nie byli jedynymi, którzy poszukiwali mikroekonomicznych podstaw wyjaśniających funkcjonowanie rynku pracy, a w szczególności powstawanie i utrzymywanie się zjawiska bezrobocia. Centralnym punktem zainteresowania przedstawicieli różnych szkół były przede wszystkim koncepcje opisujące zjawiska powodujące, że rynek pracy w rzeczywistości nie zachowuje się w pełni tak, jak to opisywała teoria neoklasyczna. W drugiej połowie XX wieku rozwinęła się „nowa mikroekonomia”, w której nawiązując do teorii doskonałej konkurencji, zrezygnowano z dwóch podstawowych założeń tej teorii: założenia o posiadaniu przez obie strony rynku pracy kompletnej informacji na temat wolnych miejsc pracy, w szczególności zaś na temat kształtowania się rynkowych stawek płac, oraz z założenia, że pracownicy, jak również miejsca pracy, są homogeniczne. Według nowej teorii mechanizm konkurencji nie wywołuje bezrobocia, lecz jedynie trudności z zapewnieniem przepływu informacji na rynku pracy, nie będąc w stanie zapewnić warunku całkowitej przejrzystości tego rynku. Efektem braku doskonałej informacji jest uniemożliwienie osiągnięcia równowagi na rynku pracy. Tezy te stały się podstawą **teorii poszukiwań na rynku pracy**, stanowiącej mikroekonomiczne uzupełnienie teorii naturalnej stopy bezrobocia.

Istotnym elementem teorii poszukiwań, z punktu widzenia wpływu czynników instytucjonalnych na funkcjonowanie rynku pracy, są w szczególności rozważania dotyczące związku pomiędzy wysokością zasiłków dla bezrobotnych a okresem trwania bezrobocia.

Podwaliny teorii poszukiwań na rynku pracy, stworzone na początku lat 60. XX wieku przez George'a J. Stiglera<sup>69</sup>, zostały rozwinięte przez wielu ekonomistów w okresie późniejszym, w postaci modeli opartych na empirycznych testach wykorzystujących aktualne dane pochodzące z rynku pracy<sup>70</sup>.

<sup>69</sup> G.J. Stigler, [1961], *The Economics of Information*, „The Journal of Political Economy”, vol. 69, no. 3, s. 213–225; G.J. Stigler, [1962], *Information in the Labor Market*, „The Journal of Political Economy”, vol. 70, nr 5, s. 94–105.

<sup>70</sup> Istotny wkład w rozwój teorii poszukiwań można znaleźć m.in. w: J.J. McCall, [1970], *Economics of Information and Job Search*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 84, no. 1, s. 113–126; Ch.A. Pissarides, [1979], *Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search*, „Economic Journal”, vol. 89, no. 356, s. 818–833; J.W. Albrecht, B. Axell, [1984], *An Equilibrium Model of Search Unemployment*, „Journal of Political Economy”, vol. 92, no. 5, s. 824–840; Ch.A. Pissarides, [1990], *Equilibrium Unemployment Theory*, Blackwell, Oxford; G.J. van den Berg, G. Ridder, [1998], *An Empirical Equilibrium Search Model of the Labor Market*, „Econometrica”, vol. 66, no. 5, s. 1183–1221; Ch. Bontemps, J.-M. Robin, G.J. van den Berg, [1999], *An Empirical Equilibrium Job Search Model with Search on the Job and Heterogeneous Workers and Firms*, „International Economic Review”, vol. 40, no. 4, s. 1039–1074; Ch. Bontemps, J.-M. Robin, G.J. van den Berg, [2000], *Equilibrium Search with Continuous Productivity Dispersion: Theory and Nonparametric Estimation*, „International Economic Review”, vol. 41, no. 2, s. 305–358.

Zgodnie z teorią poszukiwań na rynkach, w tym na rynku pracy, funkcjonujących bez walrasowskiego licytatora, nabywcy nie znają wszystkich cen produktów oferowanych do sprzedaży, producenci zaś nie znają wszystkich cen produktów sprzedawanych przez swych konkurentów. Następuje więc proces penetracji rynku w celu zebrania informacji, dzięki którym można podjąć najkorzystniejszą decyzję odnośnie kupna lub sprzedaży. Jednakże fakt, że informacja nigdy nie jest w pełni doskonała, sprawia, iż ostatecznie produkty tego samego rodzaju nigdy nie są oferowane do sprzedaży po jednakowych cenach. Analogiczna sytuacja występuje na rynku pracy. Pracodawcy nie znają stawek płac u wszystkich swoich konkurentów, a pracownicy nie znają ofert płacowych wszystkich potencjalnych pracodawców. Dlatego obie grupy rozpoczynają proces zbierania informacji w celu wyszukania najkorzystniejszej oferty<sup>71</sup>. Pozyskanie informacji wymaga czasu i wiąże się z ponoszeniem kosztów, które zaliczane są do grupy kosztów transakcyjnych<sup>72</sup>.

Szczegółowe założenia teorii poszukiwań na rynku pracy opierają się na następujących stwierdzeniach:

- miejsca pracy różnią się pod względem wysokości ofert płacowych;
- pracownicy różnią się między sobą pod względem poziomu aspiracji płacowych, przy czym aspiracje te nie są stałe w czasie;
- pracownicy mają bardzo niekompletne informacje o kształtowaniu się stawek płac poza miejscem swojej pracy;
- w miarę przedłużania się procesu poszukiwań pracy (z najkorzystniejszą ofertą płacową) wśród pracowników zanika iluzja pieniężna, a przewidywane wielkości płac nominalnych i cen dostosowują się do wielkości faktycznych, zgodnie z hipotezą przewidywań adaptacyjnych.

W związku z tym, że pracownicy posiadają niekompletne informacje na temat kształtowania się płac na rynku pracy, przy założeniu znacznego zróżnicowania tych płac, nawet odnośnie tego samego zawodu i stanowiska pracy, chcąc dokonać optymalnego wyboru oferty pracy, muszą zdobywać informacje o istniejących ofertach płacowych. Jednakże koszt zdobycia informacji jest wyższy, gdy pracownik wykonuje pracę, niż kiedy pozostaje bez pracy. W rezultacie część osób decyduje się na bezrobocie, aby móc efektywniej poszukiwać nowej pracy<sup>73</sup>. Bezrobocie to, związane z poszukiwaniem pracy (*search unemployment*), wynika nie z braku popytu, lecz z niekompletności informacji posiadanych przez pracowników.

Mechanizm poszukiwań, a w szczególności okres ich trwania, określane jest przez rachunek kosztów i korzyści ponoszonych przez osobę poszukującą pracy. Po stronie **kosztów** gromadzenia informacji na temat oferowanych miejsc pracy znajdują się najczęściej: koszty dostępu do informacji na temat ofert pracy (takie jak zakup czasopism

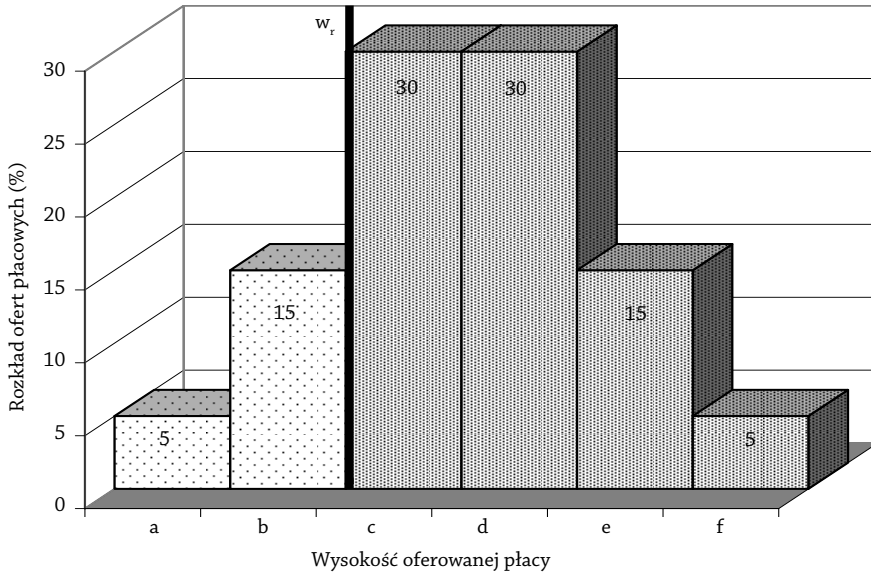
<sup>71</sup> E. Kwiatkowski, [1988], s. 224–225.

<sup>72</sup> Koszty transakcyjne (*transaction costs*) są kosztami funkcjonowania systemu ekonomicznego, które nie stanowią kosztów produkcji. Pojęcie to należy rozumieć jako koszt przełamania niedoskonałej informacji i niedoskonałej mobilności (I. Dąbrowski, [2009], *Teoria równowagi ogólnej. Rys historyczny i obecny status w ekonomii*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 59–60). Istota kosztów transakcyjnych została bardziej szczegółowo omówiona w podrozdziale 2.9.

<sup>73</sup> J. Stasiak, [1994], *Teoria poszukiwań na rynku pracy a kwestia bezrobocia*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, nr 7, s. 36.

i innych publikacji czy koszty korzystania z internetu), opłaty ponoszone za usługi agencji pośrednictwa pracy, koszty transportu, koszty przygotowania i dostarczenia dokumentów aplikacyjnych itp. Ponadto na koszty poszukiwania pracy składają się również koszty utraconych możliwości (*opportunity costs*). Jeśli osoba poszukująca pracy otrzyma ofertę, którą odrzuci, uznając, że nie jest dla niej odpowiednia, to najczęściej oferta ta zostanie utracona bezpowrotnie. Z tego powodu główny koszt kontynuowania poszukiwań pracy stanowią odrzucone zarobki dotychczasowych najlepszych możliwości (okazji). Im wyższe zarobki zostały odrzucone, tym marginalne koszty poszukiwań pracy są wyższe. Po stronie **korzyści**, jakie odnosi osoba poszukująca pracy, znajduje się zwiększenie prawdopodobieństwa otrzymania pracy spełniającej oczekiwania w zakresie poziomu zarobków. Dopóki oczekiwane krańcowe korzyści są wyższe od krańcowych kosztów, dopóty opłaca się kontynuowanie poszukiwań pracy<sup>74</sup>.

W modelach poszukiwań pracy zakłada się, iż poszukujący określają minimalną wysokość płacy, którą skłonni byliby zaakceptować, podejmując zatrudnienie – czyli wysokość płacy progowej (*reservation wage*)<sup>75</sup>, zaś pod pojęciem płacy akceptowanej (*acceptance wage*) należy rozumieć płacę równą lub wyższą od płacy progowej. W modelach poszukiwań pracy dwa elementy są szczególnie istotne:



Rys. 2.4. Płaca progowa i rozkład ofert płacowych

Źródło: C.R. McConnell, S.L. Brue, [1989], *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York, 2<sup>nd</sup> ed., s. 529.

<sup>74</sup> C.R. McConnell, S.L. Brue, [1989], s. 529–530.

<sup>75</sup> W literaturze polskiej można spotkać różne określenia dla terminu *reservation wage*, takie jak: płaca wymagana, płaca graniczna, minimalna płaca akceptowana, płaca zastrzeżona. Zob. E. Kwiatkowski, [2002a], s. 162; W. Golnau, [2011], *Teoria poszukiwań pracy*, w: *Finanse i zarządzanie. Wybrane zagadnienia*, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego”, nr 2/2, s. 104.

- czynniki wpływające na ustalenie wysokości płacy progowej;
- wpływ wysokości płacy progowej na przebieg poszukiwań.

Osoba bezrobotna poszukująca pracy rozpoznaje heterogeniczną naturę ofert pracy i pracodawców oraz niedoskonałość przepływu informacji pomiędzy stronami rynku pracy. Heterogeniczność ofert pracy powoduje duże zróżnicowanie ofert płacowych, z którymi może się spotkać osoba poszukująca pracy. Można założyć, że rozkład ofert płacowych jest zgodny z rozkładem normalnym, zaprezentowanym na rysunku 2.4. Na osi poziomej oznaczono warianty wysokości ofert płacowych: im dalej od początku układu współrzędnych, tym wyższe oferty płacowe; pionowa oś wskazuje względną częstotliwość ofert dla każdego poziomu płac (np. istnieje 5% prawdopodobieństwa, że osoba poszukująca zatrudnienia otrzyma ofertę płacową o wartości  $a$ , takie samo prawdopodobieństwo przypisane jest wartości  $f$ ; przy założeniu, że płaca progowa  $w_r$  została ustalona na poziomie  $c$ , prawdopodobieństwo otrzymania oferty równej bądź wyższej od  $c$  wynosi 80%). Korzyść z poszukiwań pracy dla osoby bezrobotnej polega na zwiększeniu prawdopodobieństwa otrzymania oferty płacowej równej lub wyższej od wartości ustalonej płacy progowej. Warto zauważyć, że wzrost płacy progowej oznacza z jednej strony wyższe oczekiwane korzyści poszukiwań, z drugiej zaś wyższe koszty oraz wydłużenie okresu poszukiwań na skutek spadku prawdopodobieństwa znalezienia odpowiedniej oferty. Ostatecznie bezrobotny powinien wybrać taki poziom płacy progowej, aby zrównać krańcowe koszty dłuższych poszukiwań z krańcowymi oczekiwanymi korzyściami poszukiwań, zgodnie z zasadą maksymalizacji korzyści netto<sup>76</sup>.

W niektórych modelach poszukiwań przyjmuje się, że wysokość płacy progowej pozostaje niezmienna w trakcie całego okresu poszukiwań. Założenie to budzi poważne wątpliwości. Wiele badań dowodzi, że szukający pracy mają adaptacyjny poziom aspiracji płacowych. Poziom ten może ulegać obniżeniu na skutek: wzrostu kosztów poszukiwań w miarę upływu czasu – osoba poszukująca dociera do coraz trudniej dostępnych ofert pracy; początkowego przeszacowania wartości rzeczywistych oferowanych płac; niepowodzeń w poszukiwaniu pracy; zmiany sytuacji na rynku pracy w trakcie trwania poszukiwań. Wówczas osoba poszukująca pracy określa niższy poziom płacy progowej<sup>77</sup>. Płaca progowa może ulec również podwyższeniu w ocenie osoby poszukującej pracy, np. na skutek podniesienia przez tę osobę kwalifikacji zawodowych w trakcie poszukiwań.

Teoria poszukiwań na rynku pracy wskazuje na istotne znaczenie regulacji dotyczących wysokości **zasiłków dla bezrobotnych** dla okresu poszukiwania pracy, a więc w rezultacie dla okresu trwania bezrobocia<sup>78</sup>. Podwyższenie poziomu zasiłków dla bezrobotnych powoduje obniżenie kosztów poszukiwań pracy (wartość utraconych dochodów

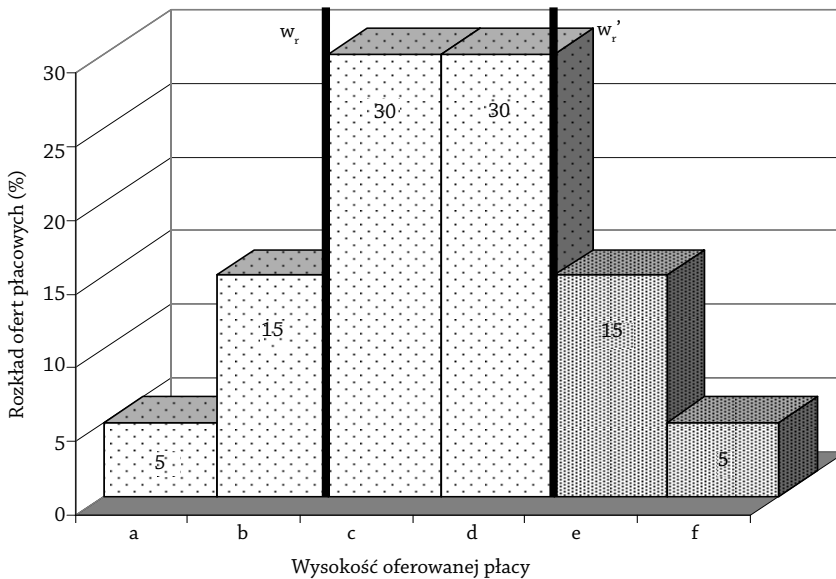
<sup>76</sup> C.R. McConnell, S.L. Brue, [1989], s. 529–530.

<sup>77</sup> C.C. Holt, [1970], *Job Search, Phillips' Wage Relation and Union Influence: Theory and Evidence*, w: E.S. Phelps (ed.) [et al.], *Microeconomic Foundations of Employment and Inflation Theory*, W.W. Norton, New York, s. 61, za: E. Kwiatkowski, [2002a], s. 168.

<sup>78</sup> Badania na ten temat prowadzili m.in.: K. Burdett, [1978], *A Theory of Employee Search and Quit Rates*, „American Economic Review”, vol. 68, no. 1, s. 212–220; R.G. Ehrenberg, R. Oaxaca, [1976], *Unemployment Insurance, Duration of Unemployment, and Subsequent Wage Gain*, „American Economic Review”, vol. 66, no. 5, s. 834–846; K.P. Classen, [1977], *The Effect of Unemployment Insurance on the Duration of Unemployment and Subsequent Earnings*, „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 30, no. 4, s. 434–444; A. Holen, [1977], *Effects of Unemployment Insurance Entitlement of Duration and Job Search Outcome*, „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 30, no. 4, s. 445–450.

w okresie poszukiwania pracy staje się relatywnie mniejsza), na skutek tego zwiększa się wartość płacy progowej rozpatrywanej przez poszukującego pracy, co z kolei prowadzi do ograniczenia liczby ofert spełniających kryterium nowo ustalonej płacy progowej. W konsekwencji przeciętny okres pozostawania bez pracy wydłuża się, a przeciętny poziom bezrobocia wzrasta<sup>79</sup>. Mechanizm ten objaśniony został na rysunku 2.5. W wyniku otrzymania przez osobę bezrobotną zasiłku pieniężnego wzrastają jej oczekiwania co do wysokości płacy progowej na skutek obniżenia się kosztów netto związanych z poszukiwaniem pracy. Koszty utraconych możliwości podczas dalszych poszukiwań zostają zredukowane o wartość otrzymywanego zasiłku. Na rysunku 2.5 mechanizm ten znajduje wyraz w przesunięciu się wysokości płacy progowej z  $w_r$  do  $w_r'$ . Na skutek tego przesunięcia prawdopodobieństwo otrzymania oferty płacowej odpowiadającej nowym oczekiwaniom osoby bezrobotnej spada do 20%.

Istotnym elementem prowadzonych rozważań jest sytuacja, w której osoba bezrobotna, poszukująca pracy, wyczerpuje prawo do pobierania zasiłku. Wyniki badań wskazują, iż wyczerpanie zasiłku przez osobę bezrobotną prowadzi do znacznego obniżenia wartości oczekiwanej przez nią płacy progowej<sup>80</sup>. W takiej sytuacji niższa płaca progowa powoduje wzrost liczby ofert pracy akceptowanych przez osobę bezrobotną, tym sa-



Rys. 2.5. Wpływ zasiłków dla bezrobotnych na poziom płacy progowej

Źródło: C.R. McConnell, S.L. Brue, [1989], *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company, New York, 2<sup>nd</sup> ed., s. 532.

<sup>79</sup> R.P.H. Fishe, [1982], *Unemployment Insurance and the Reservation Wage of the Unemployed*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 64, no. 1, s. 12.

<sup>80</sup> N.M. Kiefer, G.R. Neumann, [1979], *An Empirical Job Search Model, with a Test of the Constant-Reservation-Wage Hypothesis*, „Journal of Political Economy”, vol. 87, no. 1, s. 89–107; H. Kasper, [1967], *The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 49, no. 2, s. 165–172; R.P.H. Fishe, [1982], s. 12–16.

mym prawdopodobieństwo zatrudnienia wzrasta<sup>81</sup>. Jednocześnie może wzrosnąć intensywność poszukiwań, a więc liczba ofert pracy, do których dociera osoba bezrobotna, co również wydatnie zwiększy prawdopodobieństwo zatrudnienia. Z teorii poszukiwań wynika, że ograniczenie „hojności” systemu zasiłków dla bezrobotnych może odgrywać istotną rolę w polityce ograniczania bezrobocia.

Z teorii poszukiwań można wywnioskować, że na poziom bezrobocia, a w szczególności na okres jego trwania, wpływają wszystkie czynniki, które bezpośrednio decydują o efektywności poszukiwań pracy, czyli szybkości i skuteczności znalezienia odpowiedniej oferty pracy przez osobę poszukującą zatrudnienia (bezrobotną). Do czynników tych należałoby włączyć, oprócz wysokości możliwego do uzyskania zasiłku dla bezrobotnych, również dostępność systemu zasiłków, rozumianą jako restrykcyjność warunków, jakie musi spełniać osoba bezrobotna, aby zasiłek otrzymać. Zakładając, że bardziej restrykcyjny system dostępności zasiłków będzie obliłgował bezrobotnych do intensywniejszych wysiłków w kwestii poszukiwania zatrudnienia, można wnioskować, że taki system będzie skutkował skróceniem przeciętnego okresu bezrobocia.

## 2.8. Rynek pracy z frykcjami

Do teorii poszukiwań na rynku pracy nawiązują prace trzech wybitnych naukowców, uhonorowanych w 2010 roku Nagrodą im. Alfreda Nobla w dziedzinie ekonomii: Petera A. Diamonda, Dale’a T. Mortensena i Christopfera A. Pissaridesa. W swoich pracach autorzy skupili się na rozważaniach dotyczących rynków pracy, na których występują **frykcje** (*markets with search frictions*). Frykcje (inaczej tarcia) występujące na rynku pracy odnoszą się do okresowych napięć (niedopasowań) występujących pomiędzy podażową i popytową stroną rynku, powodujących brak natychmiastowego zapełniania wolnych miejsc pracy przez osoby, które poszukują zatrudnienia. Podaż i popyt, które w warunkach doskonałej konkurencji powinny być ze sobą zharmonizowane, w warunkach występujących frykcji wymagają czasu, by znaleźć się w położeniu równowagi, czego skutkiem jest czasowe występowanie niezaspokojonego popytu przy równoczesnych nadwyżkach podaży. Głównym źródłem (przyczyną występowania frykcji) jest mechanizm opisany przez teorię poszukiwań na rynku pracy, związany z występowaniem na tym rynku niedoskonałej informacji.

We współczesnej myśli ekonomicznej teoria poszukiwań została rozwinięta w postaci **teorii poszukiwań i dopasowań** (*search and matching theory*). Za głównego twórcę tej teorii uważa się Petera A. Diamonda, natomiast Dale T. Mortensen i Christopher A. Pissarides wykorzystali ją do badania rynku pracy i objaśniania przyczyn bezrobocia. Centralnym punktem rozważań stało się wyjaśnienie sposobu działania rynku, na którym dwa podmioty zmierzają do zawarcia transakcji. W teorii poszukiwań i dopasowań dokonano rozróżnienia pomiędzy pracownikami a miejscami pracy, opisując za-

---

<sup>81</sup> Według badań Lawrence’a F. Katza i Bruce’a D. Meyera prawdopodobieństwo podjęcia pracy przez osobę bezrobotną istotnie wzrasta w ostatnim tygodniu pobierania zasiłku. Do podobnych wniosków doszła Vera Adamchik, badając polski rynek pracy w latach 1994–1996. Zob. L.F. Katz i B.D. Meyer, [1990], *Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 105, no. 4, s. 973–1002; V. Adamchik, [1998], *Zasiłki i inne czynniki wpływające na długotrwałość bezrobocia w Polsce*, „Rynek pracy”, nr 12, s. 19.

równy proces poszukiwania wolnych miejsc pracy/pracowników, jak i proces dopasowywania się wolnych miejsc pracy i poszukujących zatrudnienia, procesy, których przebieg decyduje ostatecznie o zawarciu – bądź nie – kontraktu pomiędzy pracodawcą a pracownikiem<sup>82</sup>. Ponieważ celem teorii poszukiwań i dopasowań nie jest budowa norm postępowania jednostkowego, a opis zjawisk powtarzalnych, zalicza się ją do makroekonomii. Makroekonomiczna teoria poszukiwań i dopasowań znalazła swe podstawy w mikroekonomicznej teorii poszukiwań<sup>83</sup>.

Wnioski wypływające z prac Diamonda, Mortensena i Pissaridesa w dużej mierze są zbliżone z teorią poszukiwań na rynku pracy, jednakże zawierają dodatkowo wiele elementów całkowicie nowych. Podtrzymane zostaje założenie teorii poszukiwań, według którego rynki działają w sposób odmienny, niż wynika to z założeń modelu doskonałej konkurencji. Fundamentalne w ekonomii prawo popytu i podaży, tłumaczące sposób kształtowania się cen i osiągania przez rynki stanu równowagi, nie pozwala na sformułowanie zadowalającego wytłumaczenia mechanizmów rządzących rynkiem pracy. Przedmiotem dociekań stają się istotne kwestie, których nie można wyjaśnić przy użyciu klasycznego paradygmatu. Kilka pytań, na które ekonomiści poszukują odpowiedzi, ma kluczowe znaczenie. Dlaczego osoby poszukujące zatrudnienia niekiedy decydują się na dalsze bezrobocie, odrzucając dostępne oferty pracy? Jakie czynniki decydują o okresach zatrudnienia i pozostawania bez pracy? Jak to możliwe, że w gospodarce jednocześnie występują osoby bezrobotne i wolne stanowiska pracy? Jakie czynniki determinują wysokość stopy bezrobocia i stopy wolnych miejsc pracy? Dlaczego niekiedy pracownicy o takiej samej charakterystyce, na takich samych stanowiskach pracy uzyskują odmienne wynagrodzenie? Koncepcja rynku doskonale konkurencyjnego, zakładająca istnienie scentralizowanego rynku, na którym kupujący i sprzedający pracę, dysponujący pełną informacją na temat przedmiotu transakcji, spotykają się i ustalają jednolitą cenę, nie jest w stanie dostarczyć odpowiedzi na te pytania<sup>84</sup>. Teoria poszukiwań i dopasowań wskazuje, że w realnym świecie problemem na rynku pracy jest nie tylko efektywność poszukiwań w sytuacji niedoskonałej informacji, ale także sama efektywność dopasowania wzajemnych propozycji i oczekiwań uczestników rynku pracy. Ponieważ pracodawcy i pracownicy napotykać liczne trudności w procesie lokalizowania siebie nawzajem (poszukiwanie) i w procesie spełniania wzajemnych oczekiwań (dopasowywanie się), rynek pracy nie musi oczyszczać się nawet w dłuższym okresie<sup>85</sup>.

Najbardziej znany model funkcjonowania rynku pracy, oparty o ustalenia poczynione na gruncie teorii poszukiwań i dopasowań, określany **modelem DMP** (od pierwszych liter nazwisk twórców), posłużył w szczególności do analiz przepływów zasobów pracy, zachowania pracowników i pracodawców oraz procesu ustalania płac.

<sup>82</sup> M. Gradzewicz, [2009], *Endogenous Growth Mechanism as a Source of Medium Term Fluctuations in the Labor Market. Application to the US Economy*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, „NBP Working Papers”, no. 57, s. 18.

<sup>83</sup> L.J. Jasiński, [2010], *Nobel 2010, czyli badania rynku z frykcjami*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 11, s. 13–14.

<sup>84</sup> R. Rogerson, R. Chimer, R. Wright, [2005], *Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey*, „Journal of Economic Literature”, vol. 43, no. 4, s. 959–961, P.A. Diamond, [1971], *A Model of Price Adjustment*, „Journal of Economic Theory”, vol. 3, no. 2, s. 156–168.

<sup>85</sup> K. Nowak, [2011], *Problem bezrobocia strukturalnego: czego uczy nas teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy?*, „Ekonomista”, nr 1, s. 136–137.



Do analizy przepływów zasobów pracy wykorzystano funkcję dopasowania (*matching function*) w następującej postaci<sup>86</sup>:

$$H = h(UV), \quad (1.1)$$

gdzie:

H – wielkość odpływów z bezrobocia do zatrudnienia, określająca liczbę udanych skojarzeń pomiędzy bezrobotnymi a wolnymi miejscami pracy;

h – zależność funkcyjna, współczynnik określający efektywność dopasowań na rynku pracy;

U – liczba bezrobotnych<sup>87</sup>;

V – liczba wolnych miejsc pracy.

Z równania wynika, iż liczba dopasowań bezrobotnych i wolnych miejsc pracy jest funkcją liczby bezrobotnych, liczby wolnych miejsc pracy i efektywności dopasowań. Innymi słowy, strumień nowo obsadzanych miejsc pracy zależy od liczby wolnych miejsc pracy, liczby osób poszukujących zatrudnienia oraz od natężenia frykcji (tarć) na rynku pracy, uniemożliwiających natychmiastowe obsadzanie wolnych miejsc pracy osobami poszukującymi zatrudnienia.

Funkcja dopasowań jest rosnąca wobec obu argumentów, a więc wzrost liczby bezrobotnych lub wolnych miejsc pracy (*ceteris paribus*) powoduje wzrost wielkości odpływów z bezrobocia do zatrudnienia pod warunkiem, że każdy z argumentów funkcji jest większy od zera. Ponadto przyjmuje się, że zwiększenie liczby bezrobotnych (wolnych miejsc pracy) (*ceteris paribus*) prowadzi do mniej niż proporcjonalnego przyrostu odpływów z bezrobocia do zatrudnienia<sup>88</sup>.

W modelu DMP do równania przepływów zasobów pracy włączono parametr  $\theta$ , który jest miarą informującą o tym, jak chłonny (ciasny) jest rynek pracy (*labor market tightness*)<sup>89</sup>. Przyjmuje się, że:

<sup>86</sup> Szerzej: D. Romer, [2000], *Makroekonomia dla zaawansowanych*, przekł. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 515–516.

<sup>87</sup> W modelu zakłada się, iż „osoby bezrobotne” i „osoby poszukujące zatrudnienia” to synonimy.

<sup>88</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 63–64; Ch.A. Pissarides, [1985], *Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*, „The American Economic Review”, vol. 75, no. 4, s. 678–679.

<sup>89</sup> Dla pojęcia *labor market tightness* trudno znaleźć dobry odpowiednik w polskim piśmiennictwie naukowym. Zbigniew Matkowski, który przełożył na język polski główne dzieło Christophera A. Pissaridesa *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, proponuje stosowanie określenia „ciasność rynku pracy”, choć jak sam przyznaje, jest to swojego rodzaju neologizm i określenie to może być niekiedy mylące, gdyż w teorii poszukiwań i dopasowań funkcjonuje w znaczeniu odwrotnym do przyjętego w języku potocznym. W istocie oznacza istnienie nadwyżki popytu na pracę, czyli sytuację, w której łatwiej jest znaleźć pracę aniżeli pracownika (Ch.A. Pissarides, [2012], *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, tłum. Z. Matkowski, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa, s. xx–xxi; 10). W związku z tym obok określenia „ciasny rynek pracy” zaproponowano zastosowanie innego: „chłonny rynek pracy”, chociaż nie jest ono zgodne z nazewnictwem oryginalnym w języku angielskim, nie stanowi neologizmu oraz jasno wskazuje sytuację rynku pracy charakteryzującą się przewagą popytu nad podażą. Zaznaczyć należy, iż jest to jednak jedynie propozycja, która wymaga szerszej dyskusji wśród ekonomistów zajmujących się zagadnieniami rynku pracy.

$$\theta \equiv v/u, \quad (1.2)$$

gdzie:

$u$  – stopa bezrobocia (obliczona jako:  $U/L$ ;  $L$  – zasoby pracy);

$v$  – stopa wolnych miejsc pracy (obliczona jako:  $V/L$ ).

Im rynek pracy jest bardziej chłonny (im większa wartość  $\theta$ ), tym łatwiej znaleźć zatrudnienie osobom bezrobotnym i tym trudniej przedsiębiorstwom wypełniać wakiety oraz odwrotnie, tak więc prawdopodobieństwo znalezienia zatrudnienia przez osobę bezrobotną ( $p$ ), jak i prawdopodobieństwo wypełnienia wolnego miejsca pracy przez przedsiębiorstwo ( $q$ ) jest funkcją parametru  $\theta$ :

$$\begin{aligned} p &= p(\theta) \\ q &= q(\theta). \end{aligned} \quad (1.3)$$

Liczba osób poszukujących zatrudnienia, mających kontakt z wolnymi miejscami pracy i podejmujących zatrudnienie, wynosi  $up$ , a liczba wolnych miejsc pracy, z którymi spotkają się osoby bezrobotne, które zostaną zajęte, to  $vq$ . Zakłada się prostą relację pomiędzy  $p$  i  $q$ , z której wynika, że  $up = vq$ . **Oba prawdopodobieństwa  $p$  i  $q$  są zależne od relacji pomiędzy liczbą wolnych miejsc pracy a liczbą osób bezrobotnych**, przy czym:

$$p'(\theta) > 0; q'(\theta) < 0 \text{ i } p(\theta) = \theta q(\theta), \quad (1.4)$$

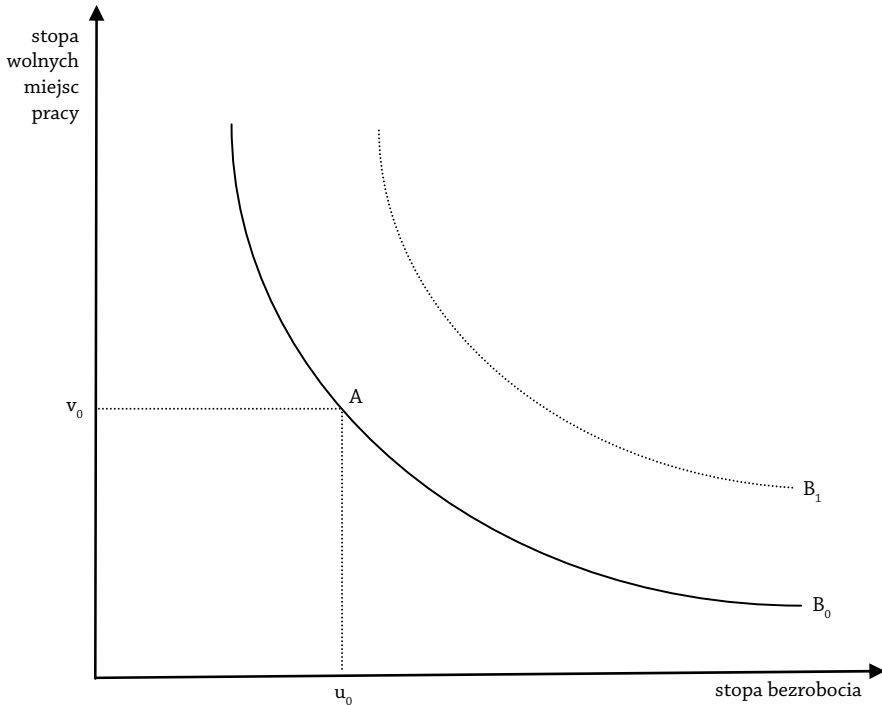
co oznacza, że  $p$  jest rosnącą funkcją  $\theta$ , a  $q$  jest malejącą funkcją  $\theta$ .

Do równowagi na rynku pracy dochodzi, gdy przepływy zasobów pracy od stanu bezrobocia do stanu zatrudnienia są równoważone przez przepływy w odwrotnym kierunku, wówczas stopa bezrobocia utrzymuje się na stałym poziomie<sup>90</sup>.

Równanie opisujące przepływy zasobów pracy odzwierciedla koncepcja **krzywej Beveridge'a**, która opiera się na twierdzeniu, że w gospodarce zawsze występują równocześnie osoby bezrobotne i wolne miejsca pracy, przy czym zależność między tymi zmiennymi na ogół ma charakter ujemny<sup>91</sup>. Wynika to z faktu, iż w miarę poprawy koniunktury i spadku bezrobocia pracodawcom trudniej jest znaleźć nowych pracowników, w rezultacie czego liczba wolnych miejsc pracy wzrasta. Równocześnie przy większej liczbie wolnych miejsc pracy bezrobotnym łatwiej jest znaleźć zatrudnienie, a tym samym liczba bezrobotnych maleje. Mechanizm ten zobrazowany jest krzywą  $B_0$  na rysunku 2.6. W zależności od sytuacji, w jakiej znajduje się gospodarka, na krzywej zmienia się położenie punktu A, charakteryzującego sytuację na rynku pracy. Gdy sytuacja ulega poprawie

<sup>90</sup> D. Butler, J. Orczyk, J. Szambelańczyk, [2011], *Procesy poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Laureaci Nagrody Nobla z ekonomii w 2010 r.*, „Ekonomista”, nr 1, s. 127–128; *Markets with Search Frictions*, [2010], compiled by The Economic Sciences Prize Committee of the Royal Swedish Academy of Sciences, Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel, s. 12–13.

<sup>91</sup> Krzywa wzięła swą nazwę od nazwiska brytyjskiego ekonomisty i polityka zajmującego się problemami bezrobocia, który w raporcie opublikowanym w 1944 roku przeprowadził dyskusję, na podstawie danych empirycznych, nad zależnością pomiędzy kształtowaniem się wielkości bezrobocia i liczbą wolnych miejsc pracy. Zob. W. Beveridge, [1944], *Full Employment in a Free Society*, Allen&Unwin, London.



Rys. 2.6. Krzywa Beveridge'a

Źródło: G. Schmid (ed.), J. O'Reilly (ed.), K. Schömann (ed.), [1996], *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Elgar, Cheltenham-Brookfield, s. 728.

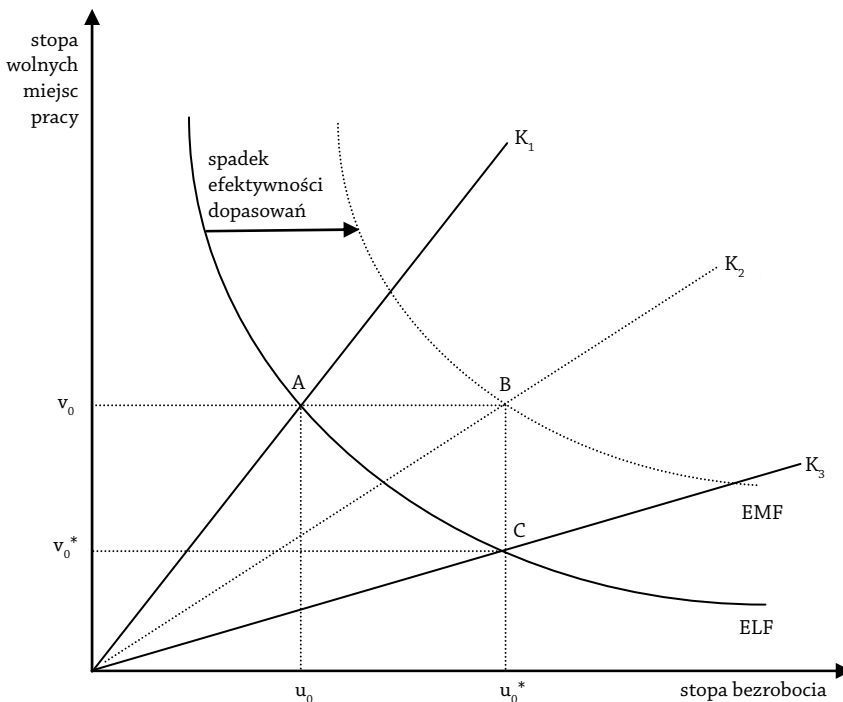
(z punktu widzenia pracowników i osób szukających pracy), w wyniku czego spada poziom bezrobocia, punkt ten przesuwają się wzdłuż krzywej w górę i odwrotnie<sup>92</sup>.

W latach 70. i 80. XX wieku model poszukiwań i dopasowań na rynku pracy został wykorzystany do rozwinięcia **teoretycznego uzasadnienia dla krzywej Beveridge'a**. Jedną z istotnych przyczyn równoczesnego występowania osób bezrobotnych i wolnych miejsc pracy, na którą wskazuje się w teorii poszukiwań i dopasowań, jest fakt, iż funkcjonowanie rynku pracy wiąże się z istnieniem frykcji i niedopasowań pomiędzy stroną popytową a podażową, które uniemożliwiają natychmiastowe zajmowanie istniejących wolnych miejsc pracy przez osoby bezrobotne. Kluczową rolę w objaśnieniu koncepcji krzywej Beveridge'a odgrywa **funkcja dopasowań** (omówiona wcześniej), zgodnie z którą sprawność funkcjonowania rynku pracy zależy od liczby bezrobotnych, liczby wolnych miejsc pracy i **efektywności dopasowań** pomiędzy tymi zmiennymi. Pogorszenie efektywności dopasowań skutkować będzie zmniejszeniem odpływów z bezrobocia do zatrudnienia przy tej samej liczbie bezrobotnych i wolnych miejsc pracy. Nastąpi spadek liczby zawieranych kontraktów na rynku pracy. Taki sam mechanizm będzie przebiegał w odwrotnym kierunku, jeśli nastąpi wzrost efektywności dopasowań. Będzie ona warunkowała położenie krzywej Beveridge'a w układzie współrzędnych. Spadek (wzrost) efektywności dopasowań skutkować będzie przesunięciem krzywej dalej (bliżej) od po-

<sup>92</sup> G. Schmid (ed.), J. O'Reilly (ed.), K. Schömann (ed.), [1996], *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Elgar, Cheltenham-Brookfield, s. 727-728.

czątku układu współrzędnych. Zauważyć należy, że obie krzywe  $B_0$  i  $B_1$ , przedstawione na rysunku 2.6, pokazują kombinacje liczby wolnych miejsc pracy i liczby bezrobotnych generujące taki sam odpływ z bezrobocia do zatrudnienia. Spadek (wzrost) efektywności dopasowań oznacza, że taki sam odpływ zachodzi przy większej (mniejszej) liczbie bezrobotnych i wolnych miejsc pracy<sup>93</sup>.

Szczegółową koncepcję rynku z frykcjami w ujęciu krzywej Beveridge'a przedstawiono na rysunku 2.7, gdzie zobrazowane zostały, w postaci krzywych, dwie gospodarki: ELF (*Economy with Less Frictions*) – gospodarka z rynkiem pracy charakteryzującym się stosunkowo niskim poziomem frykcji – oraz EMF (*Economy with More Frictions*) – gospodarka z rynkiem pracy charakteryzującym się stosunkowo wysokim poziomem frykcji. Na rysunku umieszczono również krzywą kreacji miejsc pracy  $K$ . Na krzywej ELF oznaczono punkt równowagi A, któremu towarzyszy określona stopa bezrobocia  $u_0$  i określona stopa wolnych miejsc pracy  $v_0$ . W sytuacji, gdy spada efektywność dopasowań pomiędzy bezrobotnymi a wolnymi miejscami pracy (na rynku pracy pojawia się więcej frykcji), krzywa Beveridge'a przesuwana się do położenia EMF, dalej od początku układu współrzędnych, na której oznaczono nowy punkt równowagi B. Jednocześnie przesunięciu ulega krzywa kreacji miejsc pracy  $K_1$ , do położenia  $K_2$  (zgodnie z ruchem wskazówek zegara),



Rys. 2.7. Rynek pracy z frykcjami w ujęciu krzywej Beveridge'a

Źródło: opracowanie własne na podstawie: Ch.A. Pissarides, [2010], *Equilibrium in the Labour Market with Search Frictions*, Nobel Prize Lecture, Nobelprize.org, Official web site of the Nobel Prize, [http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economics/laureates/2010/pissarides-lecture.html](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/pissarides-lecture.html) (11.08.2011).

<sup>93</sup> E. Kwiatkowski, [2002a], s. 63–65; E. Yashiv, [2006], *The Beveridge Curve*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 2479, s. 1–5.

co spowodowane jest faktem, że skutek spowolnienia dynamiki rynku pracy wywołanego frykcjami pracodawcom przeciętnie zajmuje więcej czasu obsadzenie wolnego miejsca pracy, wobec czego proces kreacji nowych miejsc pracy ulega spowolnieniu. Warto zwrócić uwagę, że punkty A i B charakteryzują się taką samą stopą wolnych miejsc pracy, ale różnią się poziomem stopy bezrobocia. W sytuacji, gdy spada aktywność gospodarcza, krzywa Beveridge'a nie zmienia swojego położenia, położenie zmienia natomiast krzywa kreacji miejsc pracy, z położenia  $K_1$  do  $K_3$ , co oznacza, że przedsiębiorcy tworzą mniej nowych miejsc pracy w okresie osłabionej aktywności gospodarczej, co skutkuje wzrostem bezrobocia. Punkt równowagi, w stosunku do pierwotnego punktu A, przesuwają się do położenia C. W punkcie C (w stosunku do punktu A) stopa bezrobocia wzrasta, a stopa wolnych miejsc pracy spada. Bezrobotni nie znajdują zatrudnienia głównie z powodu niewystarczającej liczby ofert pracy.

W modelu DMP ważną rolę odgrywa wyjaśnienie **mechanizmu kształtowania się płac** w wyniku negocjacji płacowych przebiegających pomiędzy pracodawcą a osobą podejmującą zatrudnienie. Negocjacje te prowadzą do podziału pomiędzy obie strony renty stanowiącej nadwyżkę dochodu ponad koszt krańcowy, wynikający z likwidacji wakatu w przedsiębiorstwie oraz braku konieczności dalszego poszukiwania pracy przez bezrobotnego, uzyskanej w wyniku zawarcia porozumienia płacowego. Przebieg i wynik negocjacji płacowych odzwierciedla relatywną siłę przetargową, jaką posiada każda ze stron negocjacji. Zarówno pracodawca, jak i pracownik mają do wyboru wypracowanie porozumienia i zawarcie kontraktu albo podjęcie decyzji o kontynuacji dalszych poszukiwań odpowiedniego pracownika/miejsca pracy. W celu podjęcia odpowiedniej decyzji pracodawca określa poziom płacy, przy którym będzie dla niego obojętne, czy zatrudni pracownika (z którym prowadzi negocjacje), czy podejmie dalsze poszukiwania odpowiednich kandydatów. Pracownik natomiast określa poziom płacy, przy którym będzie dla niego obojętne, czy podejmie zatrudnienie, czy zdecyduje się na dalsze poszukiwania. O sukcesie negocjacji decyduje ustalenie przez strony negocjujące takiego poziomu płacy, który będzie się znajdował pomiędzy tak określonymi granicami płacy. W modelu poczyniono istotne założenie, że granice płacy przyjęte w negocjacjach zdeterminowane są przez wartości stopy bezrobocia ( $u$ ) i stopy wolnych miejsc pracy ( $v$ ), jednakże obie determinanty nie mają wpływu na poziom wartości ostatecznie wynegocjowanej płacy (pomiędzy wyznaczonymi granicami)<sup>94</sup>. Zasadniczą kwestią stało się ustalenie wartości płacy w warunkach równowagi na rynku poszukiwań. Jeśli w wyniku poszukiwań, wiążących się z poniesieniem określonych kosztów, doszło do spotkania pracodawcy z osobą bezrobotną poszukującą zatrudnienia, obie strony mają świadomość, że mogą ponieść wymierne straty, jeśli nie dojdą do porozumienia w procesie negocjacji.

W takiej sytuacji, określanej jako bilateralny monopol, nie występuje jednolita cena (płaca) równowagi, ale wiele płac równowagi o różnych wartościach, przy których obie strony mogą dojść do porozumienia. Spośród tych płac równowagi pracodawca i pracownik mogą wybrać wartość, która będzie dla każdej ze stron najbardziej korzystna w danych okolicznościach<sup>95</sup>. Przyczyną występowania dużej dyspersji cen (płac) są występu-

<sup>94</sup> P.A. Diamond, [1982b], *Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium*, „The Review of Economic Studies”, vol. 49, no. 2, s. 217–220.

<sup>95</sup> R. Shimer, [2010], *The Diamond–Mortensen–Pissarides Contribution to Economics*, The University of Chicago, [http://faculty.chicagobooth.edu/brian.barry/igm/2010-nobel-prize\\_Shimer.pdf](http://faculty.chicagobooth.edu/brian.barry/igm/2010-nobel-prize_Shimer.pdf) (28.12.2010).

jące na rynku pracy frykcje, które przyczyniając się do występowania nawet niewielkich kosztów poszukiwań, pomimo występowania dużej liczby sprzedawców (na rynku pracy osób poszukujących zatrudnienia), powodują, że cena równowagi zbliża się wyraźnie do ceny, jaką monopolista może ustalać na swoim rynku bez ponoszenia kosztów poszukiwań. Zjawisko to określono mianem paradoksu Diamonda<sup>96</sup>.

Ponadto na rynku pracy można zaobserwować specyficzne **efekty zewnętrzne** (*externalities*), które osłabiają skuteczność jego funkcjonowania. Efekt kongestii (zatłoczenia) (*congestion externality*) wystąpi wówczas, gdy na skutek zwiększenia aktywności związanej z poszukiwaniem pracy przez osobę bezrobotną wzrosną trudności w znalezieniu zatrudnienia przez inne osoby, poszukujące pracy w tym samym czasie. Jednocześnie, w wyniku wzrostu intensywności poszukiwań pracy przez bezrobotnych, zwiększy się prawdopodobieństwo znalezienia odpowiedniego kandydata do pracy przez pracodawcę posiadającego wolne miejsca pracy. Wystąpi wówczas efekt tłustego rynku (*thick market externality*) – wzrost intensywności poszukiwań sprawi, że proces dopasowywania się będzie przebiegał bardziej wydajnie. Występowanie tego rodzaju efektów zewnętrznych, jeśli nie są one uwzględniane (nie są internalizowane) przez strony rynku pracy, wpływa bezpośrednio na ich pozycję przetargową w negocjacjach. Osobom poszukującym pracy może się wydawać, w następstwie efektu kongestii, że ich pozycja słabnie, a przedsiębiorstwom wskutek efektu tłustego rynku może się wydawać, że ich pozycja uległa wzmocnieniu. W takiej sytuacji efekty zewnętrzne będą powodować, że rynek poszukiwań nie będzie zapewniał efektywnego wykorzystania zasobów pracy. Tylko w szczególnym przypadku może zdarzyć się, że równowaga pomiędzy pozycjami przetargowymi osoby poszukującej pracy i przedsiębiorstwa oferującego wolne stanowisko pracy będzie skutkować ustaleniem takiego poziomu płacy, który będzie odzwierciedlał równowagę pomiędzy efektami zewnętrznymi<sup>97</sup>. W pozostałych wypadkach efekty zewnętrzne mogą prowadzić do problemu zawodności koordynacji na rynku pracy, na którym możliwe będzie występowanie **wielu stanów równowagi**. Występowanie wielu poziomów równowagi na rynku pracy oznacza w istocie występowanie wielu poziomów naturalnej stopy bezrobocia, przy czym stan równowagi może znacznie odbiegać od stanu równowagi w klasycznym rozumieniu. Taki mechanizm funkcjonowania rynku pracy, według Petera A. Diamonda, rodzi potrzebę aktywnej polityki makroekonomicznej, jeśli sytuacja na rynku pracy uległa pogorszeniu z powodu szoku makroekonomicznego, której celem byłoby skierowanie gospodarki w stronę optymalnego poziomu naturalnej stopy bezrobocia (niekoniecznie najniższego)<sup>98</sup>.

Dodatkowym elementem modeli rynku pracy, rozwijanych głównie przez Dale'a T. Mortensena i Christophera A. Pissaridesa, jest analiza fluktuacji zasobów zatrudnienia i bezrobocia będących reakcją na zmiany w poziomie realnej produkcji. W szczególności autorów badań interesowało dynamiczne ujęcie procesów dostosowawczych zachodzących na rynku pracy, które popychają ten rynek w kierunku równowagi, z której został on wytrącony na skutek szoku. W procesach tych kluczową rolę odgrywają wolne

<sup>96</sup> Szerzej: Ch.A. Holt, D.D. Davis, [1996], *An Experimental Examination of the Diamond Paradox: Initial Laboratory Results*, „Economic Inquiry”, no. 34, s. 133–151.

<sup>97</sup> P.A. Diamond, [1982b], s. 217; Ch. A. Pissarides, [2012], s. 11; *Markets with Search Frictions*, [2010], s. 6–7.

<sup>98</sup> P.A. Diamond, [1982a], *Aggregate Demand Management in Search Equilibrium*, „The Journal of Political Economy”, vol. 90, no. 5, s. 882.

miejsca pracy, które stanowią swoistego rodzaju „przełącznik” pomiędzy szkiem podażowym a bezrobociem i płacami realnymi. Liczba wolnych miejsc pracy oferowana przez pracodawców odzwierciedla ich gotowość i chęć do zatrudnienia nowych pracowników. Pracodawcy, kierując się celem maksymalizacji zysku, odczuwając potrzebę zwiększenia zatrudnienia, zwiększają liczbę oferowanych miejsc pracy (i na odwrót). Zmiany w liczbie wolnych miejsc pracy prowadzą do zmian w poziomie bezrobocia. Wzrostowi liczby wolnych miejsc pracy towarzyszy spadek bezrobocia, co powoduje wzrost konkurencji o pracowników wśród przedsiębiorstw oferujących wolne miejsca pracy. W takiej sytuacji bezrobotni, mając większą szansę na zatrudnienie, zwiększają swoje oczekiwania w stosunku do poziomu płacy dopóty, dopóki przedsiębiorstwa nie uznają, że dalsze zwiększanie zatrudnienia jest nieopłacalne. Mechanizm ten pokazuje, w jaki sposób generowane są fluktuacje bezrobocia i wolnych miejsc pracy w odpowiedzi na szoki wydajnościowe związane z cyklicznymi wahaniami koniunkturalnymi.

Pissarides sformułował kilka istotnych spostrzeżeń odnośnie reakcji rynku pracy na zmiany zachodzące w gospodarce w wyniku szoków wydajnościowych<sup>99</sup>:

- zmiany w liczbie wolnych miejsc pracy następują szybciej i charakteryzują się większą amplitudą w odpowiedzi na zaistniałe w gospodarce szoki niż zmiany w poziomie bezrobocia;
- zmiany płac realnych nie w pełni odzwierciedlają zmiany w wydajności pracy, skłaniając pracodawców do zmian w liczbie nowo tworzonych miejsc pracy;
- poziom bezrobocia reaguje szybciej na szoki negatywne niż na pozytywne, ponieważ redukcja miejsc pracy (w czasie recesji) zazwyczaj jest procesem mniej czasochłonnym niż kreacja i obsadzanie nowych stanowisk pracy.

W modelu DMP początkowo przyjęto założenie, że fluktuacje w poziomie bezrobocia są powodowane przede wszystkim zmianami okresu pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne. Zakładano, że w czasie recesji bezrobocie wzrasta z powodu wydłużania się przeciętnego okresu pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne, a nie z powodu nagłego wzrostu liczby likwidowanych miejsc pracy. Innymi słowy, w okresie recesji maleje dynamika zasobu bezrobocia, bezrobocie rośnie głównie z powodu spadku odpływów z bezrobocia do zatrudnienia, a nie z powodu wzrostu napływu do bezrobocia nowych bezrobotnych, którzy utracili zatrudnienie. Na początku lat 90. XX wieku badania przeprowadzone przez Stevena J. Davisa i Johna Haltiwangera dowodziły, iż w rzeczywistości dzieje się inaczej, i w okresie recesji redukcja miejsc pracy w gospodarce ma kluczowe znaczenie dla poziomu bezrobocia<sup>100</sup>. Dale T. Mortensen i Christopher A. Pissarides, w odpowiedzi na wnioski płynące z badań empirycznych, włączyli do modelu DMP fluktuacje w stopie destrukcji miejsc pracy jako zmienną endogeniczną, podobnie jak fluktuacje w stopie kreacji miejsc pracy. Pracodawcy zachowują całkowitą swobodę w regulowaniu liczby miejsc pracy kierując się zasadą maksymalizacji zysku. Na poziom bezrobocia, oprócz zmiennych endogenicznych, wpływają także zmienne egzogeniczne, takie jak poziom zasiłków dla bezrobotnych (mających wpływ na poziom płacy progowej) i efektywność dopasowań<sup>101</sup>.

<sup>99</sup> Ch.A. Pissarides, [1985], s. 676–689; I.M. McDonald, R.M. Solow, [1981], *Wage Bargaining and Employment*, „The American Economic Review”, vol. 71, no. 5, s. 896–897.

<sup>100</sup> Szerzej: S. Davis, J. Haltiwanger, [1992], *Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 107, no. 3, s. 819–863.

<sup>101</sup> D.T. Mortensen, Ch.A. Pissarides, [1994], *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, „Review of Economic Studies”, vol. 61, no. 3, s. 397–415.

Ważnym aspektem teoretycznych rozważań oraz wniosków płynących z badań empirycznych prowadzonych przez Petera A. Diamonda, Dale'a T. Mortensena i Christopfera A. Pissaridesa jest wpływ polityki państwa na kształtowanie się zjawiska bezrobocia w gospodarce. Autorzy zwracają uwagę na kwestie związane z kosztami rotacji pracowników, ponoszonymi przez pracodawców w związku z określonymi uregulowaniami w zakresie ochrony zatrudnienia, oraz na kwestie związane z systemem zasiłków dla bezrobotnych. Wyniki badań potwierdzają wcześniej przyjęte przez twórców hipotezy, że zarówno wysoki stopień ochrony zatrudnienia, jak i hojny system zasiłków dla bezrobotnych przyczyniają się do wzrostu bezrobocia, a w szczególności do wydłużenia przeciętnego okresu pozostawania bez pracy przez osoby bezrobotne, głównie wskutek spadku liczby nowych miejsc pracy, obniżenia motywacji do podejmowania pracy wśród bezrobotnych oraz w wyniku deprecjacji kwalifikacji zawodowych tych osób<sup>102</sup>.

## 2.9. Nowa ekonomia instytucjonalna

Pomimo że, przedstawiciele nowej ekonomii instytucjonalnej poświęcają niewiele uwagi zagadnieniom związanym z rynkiem pracy, a w szczególności z bezrobociem (przez co niespełnione zostają dwa pierwsze kryteria wyboru omawianych szkół ekonomicznych przyjęte na początku tego rozdziału), to jednak nie można pominąć prezentacji poglądów tego nurtu, ze względu na kluczowe znaczenie, jakie dla funkcjonowania gospodarki przypisuje się w nim instytucjom.

Znaczenie instytucji dla funkcjonowania mechanizmu rynkowego stanowi centralny punkt zainteresowania nowej ekonomii instytucjonalnej, określanej również jako ekonomia neoinstytucjonalna (*New Institutional Economics*). Termin ten został wprowadzony do literatury ekonomicznej przez Olivera E. Williamsona, dla odróżnienia tego kierunku od podejścia określanego współcześnie jako „stara” lub tradycyjna szkoła ekonomii instytucjonalnej, reprezentowanego przez kontynuatorów idei zaproponowanych przez twórców instytucjonalizmu w XIX wieku<sup>103</sup>.

Podstawowa teza głoszona przez przedstawicieli nowej ekonomii instytucjonalnej zawiera się w symbolicznym hasle: „**instytucje mają znaczenie**” (*institutions do matter*)<sup>104</sup>. Jednakże zarówno zidentyfikowanie samej istoty, jak i precyzyjne określenie wszystkich

<sup>102</sup> Szerzej: D. Mortensen, Ch.A. Pissarides, [1999], *Unemployment Responses to „Skill-Biased” Technology Shocks: The Role of Labour Market Policy*, „The Economic Journal”, vol. 109, no. 455, s. 242–265.

<sup>103</sup> Za najwybitniejszych przedstawicieli amerykańskiej ekonomii instytucjonalnej, zapoczątkowanej w XIX wieku, uważa się: Thorsteina Veblena, Johna R. Commonsa, Wesleya Mitchella, Johna K. Galbraitha i Gunnara Myrdala. Natomiast w rozwój nowej ekonomii instytucjonalnej znaczący wkład wnieśli: Ronald H. Coase, Armen A. Alchian, Harold Demsetz, Herbert Simon, Oliver E. Williamson, Douglas C. North, James M. Buchanan, Gordon Tullock, Mancur Olson. Zob. A. Słomka-Gołębiowska, [2009], *Nowa ekonomia instytucjonalna a rozwój gospodarczy*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowania*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego, Kielce, s. 114; J. Godłów-Legiędź, [2005], *Transformacja ustrojowa z perspektywy nowej ekonomii instytucjonalnej*, „Ekonomista”, nr 2, s. 171; J. Godłów-Legiędź, [2010], *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, C.H. Beck, Warszawa, s. 39.

<sup>104</sup> O.E. Williamson, [2000], *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, „Journal of Economic Literature”, vol. 38, no. 3, s. 595.



kwestii będących w obszarze zainteresowania neoinstytucjonalistów są przedmiotem licznych kontrowersji w literaturze. Najczęściej przyjmuje się, że pojęcie nowej ekonomii instytucjonalnej obejmuje koncepcje przedstawione w **nowej teorii przedsiębiorstwa, w teorii wyboru publicznego oraz w nowej historii gospodarczej**<sup>105</sup>.

Przedstawiciele nowej ekonomii instytucjonalnej podejmują próbę uzupełnienia luk, które dostrzegają w ekonomii neoklasycznej, przede wszystkim luk wynikających z unikania analizy instytucji<sup>106</sup>. Zdaniem neoinstytucjonalistów pominięcie instytucji w teorii ekonomii prowadzi do zawężenia pola analizy i uproszczeń teoretycznych – przedstawia się eleganckie zależności podstawowe, w których pomija się jednak wiele kwestii występujących w rzeczywistości gospodarczej<sup>107</sup>.

Neoinstytucjoniści pozostają przy klasycznym założeniu ekonomii, zgodnie z którym jednostka, będąca sprawcą zmian, konkurując o rzadkie zasoby, kieruje się w swoich wyborach własnym celem, którym jest maksymalizacja użyteczności. Jednakże uznając konkurencję za podstawowy motyw działań ludzkich, neoinstytucjoniści modyfikują neoklasyczne założenie doskonałej indywidualnej racjonalności. Teza, że człowiek, realizując własne cele (przede wszystkim maksymalizację użyteczności), postępuje racjonalnie, zostaje odrzucona z następujących powodów:

- jednostki posiadają pewne określone dyspozycje oraz modele koncepcyjne – osadzone głęboko w kulturze, z której pochodzą, wykształcone na skutek przekazywania pomiędzy pokoleniami wiedzy, norm i zwyczajów – zgodnie z którymi interpretują otaczającą je rzeczywistość; na podstawie nich jednostki podejmują decyzje, które nie muszą być obiektywnie racjonalne;
- jednostki nie dysponują pełną darmową informacją, a koszty jej przetwarzania, podejmowania decyzji oraz wymiany dóbr i usług nie są zerowe.

W realnym świecie jednostka nie jest zdolna do zastosowania klarownego kryterium maksymalizacji użyteczności, gdyż skazana jest na podejmowanie działań w warunkach niepewności dotyczącej zachowań innych podmiotów, niekompletności informacji przydatnych w procesie podejmowania decyzji oraz nierównego, dla poszczególnych jednostek, dostępu do tych informacji. Ostatecznie, wobec zgłaszanych pod adresem koncepcji neoklasycznych zastrzeżeń, neoinstytucjoniści proponują przyjęcie założenia o ograniczonej racjonalności (*bounded rationality*) ludzi, wynikającej z uwarunkowań dotyczących możliwości podejmowania optymalnych decyzji<sup>108</sup>.

Ograniczona racjonalność ludzi oraz brak dostępu do pełnej i darmowej informacji prowadzą do powstawania kosztów określanych jako **koszty transakcyjne**<sup>109</sup>.

Narodziny koncepcji kosztów transakcyjnych datuje się na lata 30. XX wieku, a za jej głównych twórców uznaje się Johna R. Commons'a i Ronalda H. Coase'a. Zgodnie z jed-

<sup>105</sup> Szerzej: A. Ząbkowicz, [2003], *Współczesna ekonomia instytucjonalna wobec głównego nurtu ekonomii*, „Ekonomista”, nr 6, s. 797–824; J. Godłów-Legiędź, [2005], s. 171–174.

<sup>106</sup> Pojęcie instytucji zostało wcześniej scharakteryzowane w podrozdziale 1.3.

<sup>107</sup> Zob.: H. Landreth, D.C. Colander, [2005], *Historia myśli ekonomicznej*, przekł. A. Szeworski, aneks do wyd. 2 J. Godłów-Legiędź, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, wyd. 2 uzup., s. 428–429.

<sup>108</sup> Pojęcie ograniczonej racjonalności wprowadził Herbert A. Simon, stwierdzając, iż zachowania ludzkie są „intencjonalnie racjonalne, ale w rzeczywistości są takie tylko w ograniczonym zakresie” (H.A. Simon, [1961], *Administrative Behavior*, MacMillan, New York, 2<sup>nd</sup> ed. with new introduction, s. xxiv).

<sup>109</sup> A. Słomka-Gołębiowska, [2009], s. 115.

ną z częściej przytaczanych definicji, sformułowaną przez Kennetha J. Arrowa, koszty transakcyjne to koszty funkcjonowania systemu gospodarczego<sup>110</sup>. Ich odpowiednikiem w fizyce jest zjawisko tarcia. Koszty transakcyjne należy odróżniać od kosztów produkcji, które zajmują kluczowe miejsce w teorii neoklasycznej, która w ewidentny sposób nie dostrzega kosztów transakcyjnych<sup>111</sup>. Koszty transakcyjne wynikają z typowych kosztów zawierania transakcji, takich jak: wyszukiwanie i zdobywanie informacji przed zawarciem kontraktu, analiza wariantów i podjęcie decyzji, koszty negocjacji, zawarcie i realizacja kontraktu (egzekwowanie postanowień w nim zawartych). Podkreśla się, że istotnym źródłem kosztów transakcyjnych są ograniczenia stron transakcji w dostępie do informacji, oportunistyczny interes jednostek oraz skłonność do systematycznie popełnianych błędów. Oportunistyczny interes jednostek może przejawiać się dążeniem do osiągania korzyści na skutek przekazywania niepełnej lub zdeformowanej informacji oraz zachowaniami niezgodnymi z przyjętymi zasadami. Popełnianie błędów przez jednostki jest nieuniknione wobec posiadania niekompletnej informacji oraz ograniczonych zdolności poznawczych i ograniczonych możliwości przewidywania przyszłych zdarzeń.

Ogólnie koszty transakcyjne można podzielić na trzy grupy<sup>112</sup>:

- rynkowe koszty transakcyjne;
- wewnątrzfirmowe koszty transakcyjne (koszty zarządzania w przedsiębiorstwie);
- publiczne koszty transakcyjne.

**Rynkowe koszty transakcyjne** związane są z tarciami pojawiającymi się przy korzystaniu z rynku i składają się głównie z kosztów informacji i kosztów negocjacji. W odniesieniu do rynku pracy koszty tego typu ponoszone będą zarówno przez pracowników, jak i pracodawców, a odnosić się będą do kosztów powstałych przed zawarciem umowy o pracę. Obie strony będą musiały ponieść określone nakłady: pracodawca, poszukując odpowiednich kandydatów do pracy, a kandydat do podjęcia pracy, poszukując informacji na temat dostępnych miejsc pracy. Istotny wpływ na podejmowane decyzje przez obie strony rynku pracy będą miały również zgromadzone informacje na temat warunków funkcjonowania rynku pracy, na którym miałyby być zawarta transakcja. Warunki te będą determinowały w istotnym stopniu wysokość płacy oraz pozostałe wymagania obu stron transakcji. Podobnie określone koszty będą wiązały się z kosztami negocjacji umowy pomiędzy pracodawcą a pracownikiem. Wydaje się zasadne przyporządkowanie do tej kategorii kosztów związanych z selekcją kandydatów do pracy, podczas której odbywają się zasadnicze negocjacje pomiędzy stronami co do warunków zawarcia umowy. Koszty negocjacji umów będą tym wyższe, im mniej informacji o sobie nawzajem posiadają strony transakcji, im trudniejsze jest zdiagnozowanie cech charakteryzujących przedmiot umowy (w przypadku rynku pracy – im wyższym stopniem heterogeniczności charakteryzują się zasoby pracy) oraz kiedy strony dążą do ustalenia w umowie zabez-

<sup>110</sup> K.J. Arrow, [1969], *Essays in the Theory of Risk-Bearing*, Markham, Chicago, za: O.E. Williamson, [1998], *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu. Firmy, rynki, relacje kontraktowe*, przekł. J. Kropiwnicki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 32.

<sup>111</sup> O.E. Williamson, [1998], s. 32.

<sup>112</sup> J. Małysz, [2003], *Instytucje a koszty transakcyjne w świetle neoinstytucjonalnej ekonomii*, „*Ekonomista*”, nr 3, s. 325–327; J. Godłów-Legiędź, [2009], *Koszty transakcji. Istota i problem kwantyfikacji*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowanie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego, Kielce, s. 14–16.

pieczeń przed konsekwencjami wynikającymi z niemożliwych do przewidzenia zdarzeń związanych z realizacją umowy. W związku z tym zawierane umowy z natury mają charakter niekompletny, wiele uwarunkowań nie może zostać przewidzianych, a dostosowania do uwarunkowań rozpoznanych niejednokrotnie bywają błędne.

**Wewnętrzne koszty transakcyjne** w odniesieniu do relacji pracodawca–pracownik dotyczyć będą realizacji umów o pracę pomiędzy firmą a osobami w niej zatrudnionymi. Można je podzielić na koszty stałe, związane z utrzymaniem struktury organizacji przedsiębiorstwa (np. wynagrodzenia pracowników), oraz koszty zmienne, związane z podejmowaniem decyzji w przedsiębiorstwie (np. koszty nadzoru nad pracownikami, koszty pomiaru wydajności pracowników).

**Publiczne koszty transakcyjne** to koszty związane z realizacją funkcji instytucjonalno-prawnej państwa, w skład których wchodzi koszty tworzenia i egzekwowania porządku prawnego, publicznego zarządzania, obronności, systemu wychowania i kształcenia, komunikacji itp. Większość z wymienionych kategorii kosztów zawiera elementy, które w jakiejś mierze (bezpośrednio lub pośrednio) odnoszą się również do rynku pracy, np. koszty sądownictwa (przede wszystkim w zakresie stanowienia i egzekwowania prawa pracy), koszty związane z edukacją czy koszty związane z komunikacją transportową mającą wpływ na mobilność zasobów pracy.

Klasykne ujęcie kosztów transakcyjnych jako „kosztów używania mechanizmu rynkowego” stanowi kluczowy argument na rzecz współistnienia państwa i rynku, czy też działań kolektywnych i indywidualnych, jako równoległych mechanizmów koordynacji ekonomicznej. Rzeczywistość i praktyka gospodarcza zmusza do odrzucenia tezy, według której konkurencyjne rynki stanowią jedyny mechanizm koordynacji działań gospodarczych. Przyjmując, iż efektywność procesów rynkowych zależy w dużym stopniu od poziomu zaufania pomiędzy uczestnikami rynków (partnerami zawieranych transakcji) i przejrzystości warunków działania (przede wszystkim dostępu do informacji) stwierdzić należy, iż wówczas, gdy zawodzi mechanizm rynkowy, drugim najlepszym rozwiązaniem (*second best*<sup>113</sup>), sprzyjającym minimalizacji kosztów transakcyjnych, stają się rozwiązania instytucjonalne.

Podstawowym instrumentem ograniczającym niepewność, ryzyko i koszty związane z wymianą dóbr i usług są **instytucje**. Postępowanie ludzi staje się bardziej przewidywalne, gdyż zostaje ono ograniczone poprzez ustanowione reguły. Przy braku wzajemnego zaufania między stronami transakcji na rynku, do kooperacji może dochodzić tylko za pośrednictwem instytucji. Efektywność instytucji powinna polegać na porządkowaniu i koordynowaniu zachowań ludzkich, zapewniając jednocześnie bodźce do aktywności ekonomicznej<sup>114</sup>. Instytucje nierynkowe sprzyjają podnoszeniu społecznego dobrobytu

<sup>113</sup> Pojęcie rozwiązania drugiego po najlepszym (*second best*) wywodzi się z artykułu opublikowanego w 1956 roku przez Richarda G. Lipsey’a i Kelvina Lancastera i można je sprowadzić do stwierdzenia, iż w sytuacji, gdy idealne rozwiązanie problemu – optymalna opcja (*first best*) – jest niemożliwe do zrealizowania, należy rozważyć zastosowanie rozwiązania typu *second best*, które określić można jako suboptymalne, często możliwe do zrealizowania przy niższym koszcie społecznym (szerzej: R.G. Lipsey, K. Lancaster, [1956], *The General Theory of Second Best*, „The Review of Economic Studies”, vol. 24, no. 1, s. 11–23).

<sup>114</sup> A. Słomka-Gołębiowska, [2012], *Kryzys finansowy – nieodrobiona lekcja z nowej ekonomii instytucjonalnej*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna wobec kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce,

poprzez efektywniejszą alokację zasobów od tej, która miałaby miejsce wówczas, gdyby jednostki posiadały pełną swobodę i dowolność w zakresie podejmowanych działań<sup>115</sup>. Jednocześnie podkreślić należy, że efektywny system instytucjonalny powinien zapewniać wysoką mobilność zasobów oraz elastyczność reakcji poszczególnych rynków na zmiany w otoczeniu. Do najważniejszych funkcji instytucji należy generowanie oszczędności w odniesieniu do kosztów transakcyjnych oraz ułatwianie dostępu do informacji. Tę samą zasadę należy odnosić do rynku pracy. Instytucje na rynku pracy ostatecznie powinny przyczynić się do zwiększenia sprawności jego funkcjonowania poprzez ułatwienie przepływu informacji pomiędzy stronami rynku oraz poprzez ograniczanie kosztów związanych z funkcjonowaniem rynku pracy.

---

s. 33; D.C. North, [1994], *Economic Performance Through Time*, „The American Economic Review”, vol. 84, no. 3, s. 360.

<sup>115</sup> R. Bates, [1996], *Social Dilemmas and Rational Individuals: An Assessment of the New Institutionalism*, w: J. Harriss (ed.), *The New Institutional Economics and Third World Development*, Routledge, London, s. 35.

### 3. Znaczenie czynników instytucjonalnych dla funkcjonowania rynku pracy

#### 3.1. Mechanizmy procesów dostosowawczych na rynku pracy

Procesy dostosowawcze zachodzące na rynku pracy, które nie podlegają żadnym regulacjom, zależą od wzajemnego oddziaływania popytu na pracę zgłaszanego przez pracodawców, ujemnie skorelowanego z poziomem płac realnych i podaży pracy, reprezentowanej przez zasoby pracy, dodatnio skorelowanej z poziomem płac realnych. W wyniku tego oddziaływania, ustala się taki poziom płacy realnej oraz odpowiadający mu poziom realnych kosztów pracy, przy którym wszystkie osoby, które chcą pracować, przy danej stawce płac, znajdują zatrudnienie. Jednak w praktyce rynek pracy funkcjonuje nieco odmiennie od pozostałych rynków. Jego specyfika wynika w głównej mierze z faktu, iż dochody ludności uzyskiwane w postaci płac realnych stanowią istotny czynnik kształtujący poziom dobrobytu społeczeństwa. W procesie ustalania płac, poza czynnikami o charakterze czysto rynkowym, ważną rolę odgrywają czynniki związane z poczuciem sprawiedliwości społecznej w zakresie redystrybucji wypracowanego dochodu. Ustanowienie określonych instytucji, będących wynikiem uwarunkowań społecznych, może skutkować zaburzeniami mechanizmu dostosowań płacowych, prowadzącego do równowagi na rynku pracy. Jeśli w wyniku tych zaburzeń dojdzie do ustanowienia poziomu płac powyżej równowagi rynkowej, wystąpi nadwyżka podaży pracy nad popytem na pracę, prowadząca do zjawiska bezrobocia.

Wypracowaniu równowagi – pomiędzy społeczną i rynkową rolą płac – która pobudzi proces kreowania miejsc pracy w gospodarce, sprzyjać będzie efektywny system instytucjonalny. Wymaga on spójnego układu instytucji, zwiększającego stopień adaptacji rynku pracy do zmieniających się uwarunkowań otoczenia, w tym przede wszystkim powrót do stanu równowagi (lub choćby zbliżanie się do tego stanu) po wystąpieniu szoków podażowych czy popytowych. niesprawne instytucje mogą przyczynić się do wzrostu bezrobocia równowagi, spójny układ instytucji zaś może prowadzić do ograniczenia tego zjawiska. Rolą instytucji jest ograniczanie niesprawności rynko-

wych towarzyszących asymetrii informacji, jednocześnie bez powodowania wzrostu kosztów transakcyjnych<sup>1</sup>.

Zaburzenia mechanizmu rynkowego wywołane nieefektywnie funkcjonującym systemem instytucjonalnym mogą wpływać na ograniczenie sprawności dostosowań cenowych lub ilościowych na rynku pracy.

Negatywne oddziaływanie instytucji na mechanizm dostosowań cenowych, które może pojawić się na rynku pracy, prowadzić będzie do powstania klina pomiędzy wysokością płacy progowej, określonej przez pracowników (chętnych do podjęcia pracy), a wartością oferowanej przez nich pracy. Inaczej rzecz ujmując, oddziaływanie instytucji na mechanizm cenowy wywiera bezpośredni wpływ na wysokość płacy oczekiwanej przez pracowników, która przewyższa wartość produktu pracy. W ten sposób na rynek pracy mogą oddziaływać: zbyt wysokie zasiłki dla bezrobotnych (ewentualnie inne świadczenia z tytułu bezrobocia), opodatkowanie pracy prowadzące do wzrostu kosztów pracy dla pracodawcy, związki zawodowe (jeśli wysuwane przez nie żądania płacowe nie uwzględniają uwarunkowań rynkowych funkcjonowania przedsiębiorstw) oraz programy aktywnej polityki rynku pracy (wówczas, gdy zasiłki otrzymywane z tytułu uczestnictwa w tych programach przewyższają poziom zasiłków dla bezrobotnych).

Zaburzenia po stronie dostosowań ilościowych na rynku pracy powstają w wyniku oddziaływania instytucji na ilość pracy dostarczanej przez pracowników lub oczekiwanej przez pracodawców, a więc tylko pośrednio mogą wpływać na mechanizm cenowy (płacowy). Tego typu instytucją jest ochrona zatrudnienia, która może utrudniać dostosowania ilościowe podaży pracy do bieżących potrzeb pracodawców<sup>2</sup>.

W dalszej części rozdziału przedstawiono szczegółową analizę możliwych mechanizmów oddziaływania instytucji i instrumentów polityki rynku pracy na warunki funkcjonowania tego rynku.

### 3.2. Ochrona zatrudnienia

Regulacje prawne w zakresie ochrony zatrudnienia postrzegane są przez wielu ekonomistów jako kluczowy czynnik ograniczający elastyczność rynku pracy, prowadzący do występowania na nim sztywności popytowych, skutkujących pogorszeniem warunków jego funkcjonowania. Głównym tego przejawem może być wysoki poziom bezrobocia, niski poziom zatrudnienia, obniżona zdolność gospodarki do kreowania miejsc pracy, jak również mniejsza dynamika zasobów siły roboczej. Regulacje te są również najczęściej wskazywane przez wielu autorów badań empirycznych jako główna cecha różniująca warunki funkcjonowania rynków pracy w Europie i w Stanach Zjednoczonych.

Rozważając kwestie dotyczące regulacji prawnych w zakresie ochrony zatrudnienia, wskazuje się na dwa kluczowe elementy tych regulacji mogące mieć znaczący wpływ na poziom bezrobocia i zatrudnienia: ograniczenia prawne w zakresie swobody zwalniania pracowników oraz konieczność ponoszenia określonych kosztów przez pracodawcę

<sup>1</sup> Zob.: Z. Staniek, [2008], *System instytucjonalny rynku pracy a zatrudnienie i bezrobocie*, w: W. Pacho (red.), M. Garbicz (red.), *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa, s. 96.

<sup>2</sup> Szerzej: T. Boeri, J. van Ours, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford, s. 14–28.

w związku ze zwolnieniem pracownika (najczęściej tzw. odprawy pracownicze) oraz zatrudnieniem nowych pracowników (czyli tzw. koszty rotacji)<sup>3</sup>.

Richard Layard wymienia trzy najistotniejsze potencjalne mechanizmy oddziaływania ochrony zatrudnienia na warunki funkcjonowania rynku pracy. Ograniczenia (utrudnienia) w zakresie swobodnego kształtowania wielkości zatrudnienia przez pracodawcę mogą powodować:

- redukcję wielkości odpływów z zatrudnienia, z powodu przeszkód natury formalnej;
- redukcję wielkości napływów do zatrudnienia z powodu większej ostrożności pracodawców w procesie podejmowania decyzji o zatrudnianiu pracowników (w szczególności w odniesieniu do tzw. *new entrants*);
- wzmocnienie siły przetargowej w negocjacjach płacowych „insiderów”, co w konsekwencji prowadzić może do wzrostu przeciętnego poziomu płac<sup>4</sup>.

Z drugiej strony redukcja skali zwolnień, wynikająca z regulacji prawnych w zakresie ochrony zatrudnienia oraz kosztów związanych z rotacją pracowników, podnosi poczucie bezpieczeństwa wśród osób zatrudnionych. Pracownicy mogą traktować instrumenty ochrony zatrudnienia, w szczególności okres wypowiedzenia oraz odprawy pracownicze, jako rodzaj ubezpieczenia na wypadek utraty pracy (a więc także dochodu). Obostrzenia dotyczące okresów wypowiedzenia dają osobom zwalnianym możliwość podjęcia – z odpowiednim wyprzedzeniem – poszukiwań nowego miejsca pracy. Odprawy pracownicze łągodzą fluktuacje dochodów pomiędzy okresem zatrudnienia a okresem bezrobocia<sup>5</sup>. Mechanizmy te należy ocenić jako korzystne i pożądane z punktu widzenia poczucia bezpieczeństwa wśród pracowników.

Jednakże przedsiębiorcy, mając świadomość ograniczeń w zakresie możliwości zwalniania pracowników, mogą wykazywać zdecydowanie większą ostrożność przy podejmowaniu decyzji o zatrudnieniu, przeprowadzając z większą starannością proces selekcji kandydatów do pracy. W wyniku takiego podejścia pracodawców do procesu rekrutacji mogą w szczególności ucierpieć kandydaci o niskich kwalifikacjach, długookresowo bezrobotni czy osoby młode bez doświadczenia zawodowego, gdyż ich szanse na zdobycie zatrudnienia maleją w większym stopniu niż w przypadku pozostałych kandydatów do pracy<sup>6</sup>.

Niektórzy ekonomiści podkreślają, że redukcja wielkości odpływów z zatrudnienia i napływów do zatrudnienia, sprzyjająca stabilizacji zatrudnienia, może przynosić również pozytywne skutki, zarówno dla pracowników, pracodawców, jak i dla całej gospodarki. Stabilne zatrudnienie sprzyja inwestowaniu w kapitał ludzki z powodu oczekiwanego wzrostu produktywności z tytułu tych inwestycji, które z natury mają

<sup>3</sup> G.J. Borjas, [2010], *Labor Economics*, McGraw-Hill/Irwin, Boston–London, 5<sup>th</sup> ed., s. 535.

<sup>4</sup> R. Jackman, R. Layard, S. Nickell, [1996], *Combatting Unemployment: Is Flexibility Enough?*, Centre for Economic Performance (CEP), London, „Discussion Paper”, no. 293, s. 16–18.

<sup>5</sup> Szerzej na ten temat: Ch.A. Pissarides, [2001], *Employment Protection*, „Labour Economics”, vol. 8, no. 2, s. 131–159; Ch.A. Pissarides, [2010], *Why do Firms Offer „Employment Protection”*, „Economica”, vol. 77, no. 308, s. 613–636; G. Bertola, [2004], *A Pure Theory of Job Security and Labour Income Risk*, „Review of Economic Studies”, vol. 71, no. 1, s. 43–61; *OECD Employment Outlook*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 89–91.

<sup>6</sup> S. Scarpetta, [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: a Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26, s. 52.

charakter długoterminowy<sup>7</sup>. Inwestycje takie podnoszą wartość kapitału ludzkiego, co oznacza, że pracownicy nabywający nowe kwalifikacje stają się bardziej wartościowi dla pracodawców, a wartość rynkowa wykonywanej przez nich pracy wzrasta. Pracodawcy, dzięki wysokiej jakości kapitału ludzkiego, wzmacniają swoją pozycję na rynku, wzrasta wydajność pracy i możliwości w zakresie stosowania innowacyjnych rozwiązań produkcyjnych. Warto jednak postawić pytanie: czy to ograniczenia prawne w zakresie ochrony zatrudnienia sprzyjają zwiększeniu skłonności pracodawców do inwestowania w kapitał ludzki, czy raczej pracodawcy podejmujący tego typu inwestycje sami zabiegają o zatrzymanie wykwalifikowanych pracowników w przedsiębiorstwie, prowadząc odpowiednią politykę personalną? Wydaje się, że druga opcja jest bardziej prawdopodobna.

Kolejnym efektem ochrony zatrudnienia jest wzmocnienie pozycji osób już zatrudnionych na niekorzyść osób poszukujących pracy. Mechanizm ten opisany został szczegółowo w teorii „insider-outsider”, omówionej w rozdziale 2. W tym miejscu warto przypomnieć dwa najistotniejsze kanały oddziaływania ochrony zatrudnienia na rynek pracy. Po pierwsze, silna pozycja zatrudnionych („insiderów”) skłania ich do wywierania nacisków na przedsiębiorców, aby podnieśli poziom płac, zamiast zwiększać zatrudnienie przy już istniejących płacach. W takiej sytuacji wzrost produkcji będzie przekładał się na wzrost wynagrodzeń, a nie na wzrost zatrudnienia. Po drugie, siła zatrudnionych wynikająca z kosztów rotacji kadr będzie prowadzić do spadku dynamiki fluktuacji kadr. Im koszty te będą wyższe, na skutek wyższej ochrony zatrudnienia, tym mniejsza będzie skłonność przedsiębiorców do zmian kadrowych. Siła „insiderów” prowadzić może więc do ograniczenia wzrostu zatrudnienia i dynamiki rynku pracy<sup>8</sup>.

Opisane mechanizmy stanowią stosunkowo solidne uzasadnienie tezy, która zakłada, że restrykcyjne regulacje rynku pracy przyczyniają się do obniżenia **dynamiki jego funkcjonowania**, tzn. obniżają stopę zwolnień w czasie recesji i stopę przyjęć podczas ekspansji gospodarczej. Przyczyniają się więc do zmniejszenia fluktuacji zatrudnienia<sup>9</sup>. Ograniczenie fluktuacji zatrudnienia oznaczać może ograniczenia w zakresie realokacji zasobów siły roboczej z gałęzi schyłkowych do gałęzi nowych – wschodzących, wiodących technologicznie – co może mieć negatywny wpływ na rozwój całej gospodarki. Ponadto restrykcyjne regulacje prawne w zakresie ochrony zatrudnienia mogą wpływać na strukturę zatrudnienia, zachęcając pracodawców do zwiększania zatrudnienia w nietypowych (elastycznych) formach<sup>10</sup>. Zwraca się również uwagę, iż prawna ochrona zatrudnienia może zwiększać skłonność przedsiębiorców do podejmowania działalności w sektorze nieformalnym. W szczególności dotyczy to działalno-

<sup>7</sup> Szerzej: OECD *Employment Outlook*, [2004], s. 76–81; H. Buscher, Ch. Dreger, R. Ramos, J. Surinach, [2005], *The Impact of Institutions on the Employment Performance in European Labour Markets*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1732, s. 6.

<sup>8</sup> Szerzej: B. Snowdon, H. Vane, P. Wynarczyk, [1998], *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, przekł. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 341.

<sup>9</sup> R. Eamets, J. Masso, [2004], *Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1147, s. 23; G. Esping-Andersen (ed.), M. Regini (ed.), [2000], *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford, s. 84–85.

<sup>10</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 52.



ści gospodarczej na małą skalę, o niewysokiej rentowności, gdzie koszty związane z rotacją pracowników stanowią pokaźne obciążenie przedsiębiorstwa<sup>11</sup>.

Ograniczenie dynamiki rynku pracy oznacza wydłużenie przeciętnego okresu trwania bezrobocia z powodu spadku stopy odpływu z bezrobocia do zatrudnienia (z powodu spadku skłonności pracodawców do zatrudniania nowych osób, w szczególności bezrobotnych). Restrykcyjna ochrona zatrudnienia, zmniejszająca ryzyko utraty zatrudnienia wśród osób pracujących, równocześnie wydatnie zmniejsza szanse na znalezienie zatrudnienia wśród osób niepracujących, w większości wypadków skutkuje to wydłużaniem się okresu pozostawania bez pracy, a więc w skali makroekonomicznej **wzrostem wskaźnika długookresowo bezrobotnych**<sup>12</sup>.

Wpływ ochrony zatrudnienia na wydłużenie przeciętnego okresu trwania bezrobocia nie oznacza jednoczesnego wzrostu poziomu bezrobocia. Redukcja przepływów pomiędzy zasobami bezrobocia i zatrudnienia nie musi powodować wzrostu przeciętnej stopy bezrobocia, może jedynie oznaczać spadek dynamiki rynku pracy, przy niezminionej wartości natężenia zjawiska bezrobocia. O ile teza, zgodnie z którą restrykcyjne regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia przyczyniają się do ograniczenia dynamiki rynku pracy, nie budzi poważniejszych zastrzeżeń wśród badaczy, o tyle wpływ tych regulacji na poziom bezrobocia stanowi przedmiot dyskusji.

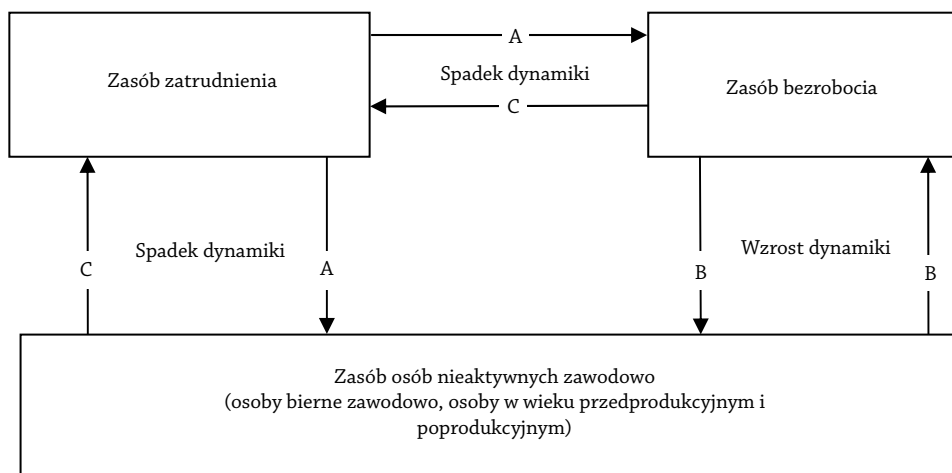
Prawna **ochrona zatrudnienia** najczęściej prowadzi do wzrostu kosztów związanych z rotacją pracowników, co z kolei może prowadzić do mniejszych możliwości pracodawcy w zakresie elastycznego kształtowania wielkości zatrudnienia w odpowiedzi na zmieniające się uwarunkowania funkcjonowania jego przedsiębiorstwa. Ostateczny wpływ tego mechanizmu na poziom bezrobocia (na stopę bezrobocia równowagi) jest ściśle zdeterminowany możliwościami przerzucenia tych dodatkowych kosztów na pracowników przez pracodawcę, poprzez odpowiednie dostosowanie płac. Zazwyczaj dzieje się tak w długim okresie, co prowadzi do zniwelowania wpływu tych kosztów na poziom bezrobocia. Ostatecznym efektem tych zachowań jest redukcja bezrobocia krótkookresowego (poprzez ograniczenie napływu do bezrobocia) oraz wzrost bezrobocia długookresowego (poprzez ograniczenie odpływu z bezrobocia). Tak więc mimo ograniczenia dynamiki zjawiska bezrobocia jego poziom może pozostać bez zmian<sup>13</sup>.

Rysunek 3.1 przedstawia uproszczony schemat oddziaływania ochrony zatrudnienia na warunki funkcjonowania rynku pracy. Strzałki oznaczone literą A oznaczają odpływy z zasobu zatrudnienia, odpływy te ulegać będą redukcji na skutek wzrostu restrykcyjności ochrony zatrudnienia (mniej zwolnień), jednakże równocześnie napływy do zatrudnienia – oznaczone na rysunku literą C – będą również ulegać redukcji na skutek większej wstrzemięźliwości pracodawców przed przyjmowaniem nowych pracowni-

<sup>11</sup> J.J. Heckman, C. Pages, [2000], *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 7773, s. 10.

<sup>12</sup> Obserwuje się również spadek wartości wskaźnika aktywności zawodowej, gdyż część długotrwale bezrobotnych może rezygnować z aktywności zawodowej, przechodząc do grupy osób biernych zawodowo.

<sup>13</sup> S. Nickell, [1997], *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 3, s. 66; S. Bentolila, G. Bertola, [1990], *Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis*, „Review of Economic Studies”, vol. 57, no. 3, s. 381–402.



Rys. 3.1. Wpływ ochrony zatrudnienia na zasoby i strumienie na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: R. Milewski (red.), [2001], *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, wyd. 2 popr., s. 536.

ków. W rezultacie zasoby bezrobocia i zatrudnienia mogą pozostać bez zmian, redukcji ulegnie natomiast dynamika rynku pracy. Przepływy pomiędzy zasobami bezrobotnych i osób nieaktywnych zawodowo – oznaczone literą B – również mogą się wzajemnie niwelować, pozostawiając wielkość samych zasobów niezmienną. W tym przypadku dynamika przepływów pomiędzy tymi zasobami może wzrosnąć na skutek restrykcyjności ochrony zatrudnienia. Wydłużanie się okresu pozostawania w zasobie bezrobocia, na skutek spadku dynamiki przepływów pomiędzy zasobami zatrudnienia i bezrobocia, może skutkować zniechęceniem długotrwale bezrobotnych, którzy, rezygnując z aktywności zawodowej, np. przechodzą na wcześniejsze emerytury lub stają się osobami biernymi zawodowo. Równocześnie z zasobu osób nieaktywnych zawodowo do zasobu bezrobocia napływają osoby wcześniej bierne zawodowo (np. absolwenci), gdyż są to osoby o najmniejszych szansach na zatrudnienie w wyniku wzrostu wymagań ze strony pracodawców w reakcji na wzrost restrykcyjności ochrony zatrudnienia.

Ostatecznie więc przekonujące wydają się argumenty przemawiające na rzecz tezy, według której restrykcyjna ochrona zatrudnienia zmniejsza dynamikę przepływów na rynku pracy i przyczynia się do wydłużenia przeciętnego okresu pozostawania bez pracy osób bezrobotnych, natomiast związek pomiędzy ochroną zatrudnienia a poziomem przeciętnej stopy bezrobocia nie znajduje dostatecznego uzasadnienia teoretycznego.

### 3.3. Instrumenty polityki rynku pracy

Kolejnymi czynnikami, wielokrotnie wskazywanymi przez ekonomistów, mogącymi istotnie oddziaływać na poziom zatrudnienia i bezrobocia, są instrumenty polityki rynku pracy w postaci tzw. programów rynku pracy. Do instrumentów tych należą programy aktywnej i pasywnej polityki rynku pracy.

Wśród instrumentów o charakterze pasywnym najistotniejszą rolę odgrywa **system zasiłków dla bezrobotnych**. System ten powinien spełniać jednocześnie dwie funkcje: dochodową i motywacyjną. Z jednej strony powinien zapewniać środki na utrzymanie niezbędnej konsumpcji, z drugiej zaś powinien motywować do poszukiwania pracy. Realizacja funkcji motywacyjnej wymaga ustalenia zasiłku na odpowiednim – w stosunku do poziomu obowiązujących na rynku stawek płac – poziomie. Wysokość otrzymywanego przez osobę bezrobotną zasiłku nie może być zbliżona do wysokości wynagrodzenia, jakie bezrobotny może otrzymać w przypadku podjęcia pracy, gdyż wówczas jego zainteresowanie podjęciem pracy może ulec znacznemu ograniczeniu. Osiągnięciu kompromisu między omawianymi funkcjami sprzyja ustalenie stosunkowo niskiego poziomu zasiłku (w porównaniu do wynagrodzenia za pracę), stopniowe obniżanie zasiłku w okresie jego pobierania, ograniczenie okresu pobierania zasiłku. Wszystkie te działania powinny być dostosowane do ogólnej sytuacji na rynku pracy oraz charakteru bezrobocia. W czasie, gdy skala zjawiska bezrobocia jest niewielka, przeciętny okres pozostawania bez pracy osób bezrobotnych jest stosunkowo krótki, a bezrobocie ma charakter w głównej mierze frykcyjny, na pierwszy plan wysuwa się funkcja motywacyjna zasiłku. W przypadku niekorzystnej sytuacji na rynku pracy, powodującej nasilanie się zjawiska bezrobocia długookresowego, głównie o charakterze strukturalnym i cyklicznym, uzasadnione jest realizowanie funkcji dochodowej systemu zasiłków dla bezrobotnych<sup>14</sup>.

Ekonomicznym uzasadnieniem funkcjonowania obowiązkowego systemu ubezpieczenia od bezrobocia jest brak możliwości pełnego zaspokojenia potrzeb społecznych w tym zakresie przez prywatny rynek ubezpieczeniowy. Teoretycznie pracownicy powinni posiadać zdolność do samodzielnej oceny ryzyka utraty pracy (i w związku z tym dochodu z pracy) i zabezpieczyć się przed tym ryzykiem, wykupując ubezpieczenie. W praktyce jednak okazuje się, że rynek prywatny nie dostarcza wystarczającej oferty ubezpieczeń z powodu występujących na tym rynku zjawisk: **negatywnej selekcji (*adverse selection*) i pokusy nadużycia – ryzyka moralnego (*moral hazard*)**<sup>15</sup>. Zjawisko negatywnej selekcji pojawia się, ponieważ na skutek występowania niedoskonałej informacji ubezpieczyciele nie są w stanie wystarczająco dokładnie wycenić ryzyka, które podlega ubezpieczeniu. Wysokość składki ubezpieczeniowej nie odzwierciedla indywidualnego ryzyka utraty pracy, w związku z tym pracownicy, którzy charakteryzują się niskim poziomem ryzyka, nie mają motywacji, aby się ubezpieczać (składki ubezpieczeniowe są zbyt wysokie w ich subiektywnej ocenie)<sup>16</sup>. W rezultacie, gdyby omawiany rodzaj ubezpieczenia funkcjonował na rynku prywatnym, z ubezpieczenia korzystałyby przede wszystkim osoby w wysokim stopniu zagrożone bezrobociem, co skutkowałoby wzrostem składki ubezpieczeniowej. Im wyższa byłaby składka ubezpieczeniowa, tym mniej osób o niskim po-

<sup>14</sup> J. Unolt, [1996], *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Interart, Warszawa, s. 58–59.

<sup>15</sup> C. Pages, [2003], *Labor Market Reforms: The Good, The Bad and The Ugly*, Inter-American Development Bank, Research Department, Washington, D.C., s. 2.

<sup>16</sup> Szerzej na temat istoty zjawiska negatywnej selekcji: G. Akerlof, [1970], *The Market for „Lemons”: Quality Uncertainty and Market Mechanism*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 84, no. 3, s. 488–500; C. Wilson, [1977], *A Model of Insurance with Incomplete Information*, „Journal of Economic Theory”, vol. 16, iss. 2, s. 167–207; M. Rothschild, J. E. Stiglitz, [1996], *Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics Imperfect Information*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 90, no. 4, s. 629–649; J.E. Stiglitz, [2004], *Ekonomia sektora publicznego*, przekł. R. Rapacki [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, s. 378–380.

ziomie ryzyka byłoby skłonnych zakupić ubezpieczenie. Pojawiłby się więc efekt selekcji negatywnej – do systemu ubezpieczenia napływałyby klienci, którymi firmy ubezpieczeniowe byłyby najmniej zainteresowane, system stałby się niewydolny. Natomiast zjawisko pokusy nadużycia, polegające na tym, że ubezpieczenie może zmniejszyć motywację ubezpieczającego się do unikania zdarzeń, których ono dotyczy, przejawiać się będzie w redukcji bodźców do dbałości o utrzymanie stanowiska pracy<sup>17</sup>. Im wyższe będzie oferowane odszkodowanie z tytułu utraty pracy (w omawianym przypadku – im wyższy będzie zasiłek z tytułu bezrobocia), tym mniej będzie zależało pracownikowi na utrzymaniu stanowiska pracy, wobec czego nie będzie miał motywacji do wydajnej pracy.

Przedstawione argumenty przytacza się jako uzasadnienie potrzeby stosowania systemu programów pasywnej polityki rynku pracy wobec niesprawności mechanizmu rynkowego, który nie jest w stanie zapewnić każdemu pracownikowi ubezpieczenia od bezrobocia.

W ocenie skutków ekonomicznych systemu zasiłków dla bezrobotnych (jak również innych instrumentów o charakterze pasywnym) dla warunków funkcjonowania rynku pracy najczęściej formułowana jest teza, zgodnie z którą poziom i przysługujący okres pobierania zasiłku dla bezrobotnych jest pozytywnie skorelowany z wysokością i przeciętną długością trwania bezrobocia<sup>18</sup>. Im wyższy poziom zasiłków i dłuższy okres ich pobierania, tym większe natężenie bezrobocia i dłuższy przeciętny okres jego trwania. Pozostałe dwa elementy charakteryzujące system zasiłków dla bezrobotnych, tj. dostępność zasiłków oraz restrykcyjność systemu – warunki, na jakich są przyznawane zasiłki dla bezrobotnych – również mogą wpływać na poziom bezrobocia. Im bardziej powszechne i dostępne są zasiłki dla bezrobotnych, tym więcej osób będzie skłonnych do nadużycia systemu.

Tezy te są częściowo objaśniane przez model doskonale konkurencyjnego rynku pracy, w którym rozważa się wpływ systemu zasiłków dla bezrobotnych na podaż pracy. Bardziej bezpośrednich argumentów związanych z wpływem systemu zasiłków dla bezrobotnych na poziom bezrobocia dostarczają teorie bazujące na niesprawnościach mechanizmu rynkowego.

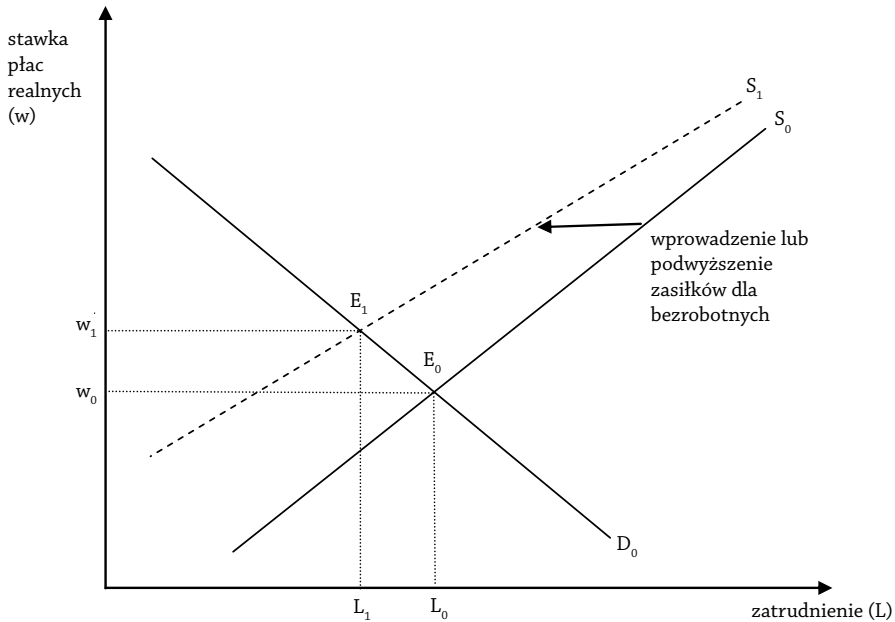
W modelu doskonale konkurencyjnego rynku pracy (rysunek 3.2)<sup>19</sup> system zasiłków dla bezrobotnych prowadzi do ograniczenia podaży pracy. Osoby poszukujące zatrudnienia w warunkach funkcjonowania systemu zasiłków dla bezrobotnych zwiększają swoje aspiracje w stosunku do wysokości oczekiwanej płacy<sup>20</sup>. Wzrost oczekiwań w stosunku do poziomu płac powoduje, że część osób przestaje być zainteresowana świadczeniem pracy za aktualną stawkę płacy  $w_0$ . Krzywa podaży pracy zmieni wówczas swoje położenie z  $S_0$  do  $S_1$ . Nowa krzywa podaży będzie nachylona pod mniejszym kątem w stosun-

<sup>17</sup> J.E. Stiglitz, [2004], s. 434; D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, [2007], *Mikroekonomia*, tł. B. Czarny, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 4, s. 406–408; M. Vodopivec, D. Raju, [2004], *Income Support System for the Unemployed: Issues and Options*, World Bank Publications, Washington, D.C., s. 17–19.

<sup>18</sup> T. Boeri, R. Layard, S. Nickell, [2001], *Welfare-to-work and the Fight against Long-term Unemployment*, Department for Education and Employment, Research Report, no. 206, U.K., s. 9.

<sup>19</sup> Na rysunku 3.2, podobnie jak na pozostałych rysunkach, na osi rzędnych oznaczono stawkę płac realnych, jednak dla uproszczenia prowadzonej analizy przyjęto, że stopa inflacji wynosi zero, a więc płace realne równe są nominalnym.

<sup>20</sup> Mechanizm ten został szczegółowo opisany w podrozdziale 2.7.



Rys. 3.2. Wpływ zasiłków dla bezrobotnych na podaż pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: T. Boeri, J. van Ours, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford, s. 233.

ku do osi rzędnych, ponieważ efekt obniżenia podaży pracy będzie tym silniejszy, im niższy będzie poziom oczekiwanej płacy, a dokładniej im mniejsza będzie różnica pomiędzy tą płacą a zasiłkiem dla bezrobotnych<sup>21</sup>. Ostatecznie nastąpi spadek zatrudnienia z poziomu  $L_0$  do  $L_1$  i wzrost poziomu płacy równowagi z  $w_0$  do  $w_1$ . W modelu doskonale konkurencyjnego rynku pracy system zasiłków dla bezrobotnych prowadzi do ograniczenia podaży pracy, jednakże model ten nie wyjaśnia bezpośredniego związku pomiędzy zasiłkami dla bezrobotnych a poziomem bezrobocia.

Oddziaływanie systemu zasiłków dla bezrobotnych na warunki funkcjonowania rynku pracy (w tym na poziom bezrobocia) można wyjaśnić za pomocą mechanizmów: procesu negocjacji płacowych (*the wage effect*) oraz kształtowania się wysokości płacy progowej (*the job search effect*).

Hojny system zasiłków dla bezrobotnych zmniejsza obawy związane z ewentualną utratą pracy, skutkiem czego jest zwiększenie presji ze strony pracowników (reprezentowanych np. przez związki zawodowe) na wzrost płac. Wzrasta również wysokość płacy wydajnościowej, którą pracodawcy mogą wykorzystywać do motywowania swoich pracowników<sup>22</sup>. Nastąpi wzrost płac powyżej poziomu równowagi rynkowej, co przyczyni się do ograniczenia popytu na pracę i pojawienia się bezrobocia.

<sup>21</sup> Przy założeniu, że wartość zasiłku jest jednakowa dla wszystkich lub że rozpiętość między wartościami różnicy pomiędzy płacą progową a zasiłkiem dla bezrobotnych – pomiędzy osobami z najwyższą płacą i osobami z najniższą płacą – jest mniejsza niż rozpiętość pomiędzy najwyższą i najniższą płacą.

<sup>22</sup> Mechanizm ten został opisany w modelu *bumelowania* omówionym w podrozdziale 2.5.

Zasiłki dla bezrobotnych spowodują również wzrost płacy progowej, którą osoby poszukujące pracy są skłonne zaakceptować. Na decyzję o podjęciu pracy wpływać będzie przede wszystkim wartość różnicy pomiędzy możliwą do uzyskania płacą a wysokością zasiłku, jaki otrzymuje osoba poszukująca pracy, w mniejszym stopniu zaś bezwzględna wysokość samej płacy. W wyniku wzrostu oczekiwań płacowych osób bezrobotnych nastąpi ograniczenie dostępnych, możliwych do przyjęcia ofert pracy, wobec czego wśród bezrobotnych zmniejszy się skłonność do poszukiwania pracy. Im mniejsza będzie różnica pomiędzy płacą progową a zasiłkiem dla bezrobotnych, tym większe będzie zniechęcenie bezrobotnych do poszukiwania pracy. W ten sposób powiększy się zjawisko pułapki bezrobocia (*unemployment trap*), zaniechanie poszukiwań pracy wydłuży okres bezrobocia, a tym samym wydatnie zmniejszy szanse bezrobotnych na jej znalezienie<sup>23</sup>. Podkreślić należy, że dla przebiegu procesu poszukiwań, poza samą wysokością przysługującego w tym czasie zasiłku dla osoby bezrobotnej, niezmiernie istotny jest okres pobierania tego zasiłku. Długoterminowe zasiłki dla bezrobotnych zwiększają skalę bezrobocia długookresowego, bezpośrednio powodując zmniejszenie stopy odpływu z bezrobocia. Istnieje duże prawdopodobieństwo, iż zasiłkobiorcy będą podejmować poszukiwania pracy dopiero przed samym wygaśnięciem okresu pobierania zasiłku, co oznaczać będzie, iż okres pozostawania bez pracy takich osób będzie co najmniej tak długi, jak okres przysługiwania zasiłku. Powrót na rynek pracy osób bezrobotnych po wygaśnięciu uprawnień do pobierania zasiłku może stać się koniecznością z powodu niedostatku środków do życia, a ponadto jest warunkiem do odzyskania uprawnień do zasiłku w przypadku ponownej utraty pracy.

Równocześnie należy podkreślić, że system zasiłków dla bezrobotnych umożliwiający osobom poszukującym pracy wydłużenie okresu poszukiwań może być korzystny dla tych osób. W tym czasie mają one szansę na zgromadzenie większego zasobu informacji na temat dostępnych miejsc pracy, a poprzez to zwiększenie prawdopodobieństwa znalezienia lepszej (lepiej dopasowanej) oferty zapewniającej większą stabilizację zawodową i lepszą wydajność<sup>24</sup>.

Negatywny wpływ rozbudowanego systemu zasiłków dla bezrobotnych na poziom i długość trwania bezrobocia może być częściowo zniwelowany przez sprawnie działający **system aktywnej polityki rynku pracy**. Zasadnicza różnica pomiędzy środkami pasywnej i aktywnej polityki rynku pracy polega na tym, że środki pasywne mają przede wszystkim na celu zabezpieczenie socjalne osób bezrobotnych, natomiast aktywne powinny zwiększać szanse osób bezrobotnych na znalezienie zatrudnienia. W szczególności angażowanie bezrobotnych w programy aktywnej polityki rynku pracy – takie jak szkolenia zawodowe, roboty publiczne czy praca subsydiowana – może stanowić mechanizm testujący rzeczywistą chęć osób bezrobotnych do podjęcia pracy oraz jej aktywnego poszukiwania. Dodatkowym mechanizmem zapobiegającym nadużywaniu systemu zasiłków dla bezrobotnych mogą być sankcje polegające na ograniczeniu dostępu do tego systemu dla osób, które nie chcą angażować się w programy aktywnej polityki rynku pracy.

<sup>23</sup> S. Nickell, [1997], s. 66–72; T. Boeri, J. van Ours, [2008], s. 372.

<sup>24</sup> OECD *Employment Outlook*, [2006], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 56; H. Buscher, Ch. Dreger, R. Ramos, J. Surinach, [2005], s. 7; S. Scarpetta, [1996], s. 52.

Programy aktywnej polityki rynku pracy mogą oddziaływać na poziom bezrobocia poprzez wiele mechanizmów opisywanych w literaturze, z których pięć należy uznać za najważniejsze<sup>25</sup>:

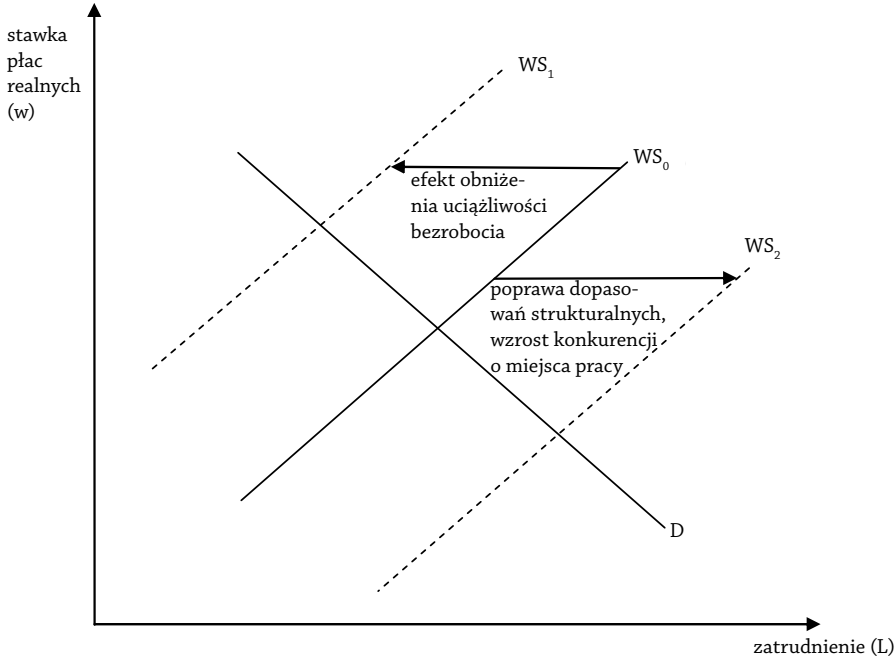
1. Aktywne programy generują większą **efektywność dopasowań osób bezrobotnych i wolnych miejsc pracy**. Poprawa dopasowań strukturalnych popytu i podaży pracy następuje w wyniku zwiększenia mobilności kwalifikacyjnej osób biorących udział w programach, w szczególności w szkoleniach zawodowych. Ponadto efektywność poszukiwań może zwiększyć się dzięki korzystaniu przez bezrobotnych z usług instytucji pośrednictwa pracy. Poprawa dopasowań strukturalnych na rynku pracy oznacza, że wolne miejsca pracy są szybciej zajmowane przez bezrobotnych, przyczyniając się do **redukcji zarówno liczby wolnych miejsc pracy, jak i liczby bezrobotnych**. Szybsze i bardziej efektywne wypełnianie wolnych miejsc pracy oznacza dla pracodawcy obniżenie kosztów rekrutacji i selekcji kandydatów do pracy, w rezultacie czego spodziewany jest **wzrost popytu na pracę, wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia**. Jeśli w wyniku poprawy efektywności dopasowań dojdzie do zmniejszenia liczby wolnych miejsc pracy, któremu nie towarzyszy odpowiedni spadek bezrobocia (wolne miejsca pracy zostały zajęte również przez osoby spoza zasobu bezrobocia), może dojść do spadku presji płacowej, któremu towarzyszyć będzie **wzrost zatrudnienia i spadek bezrobocia**. Ostatecznie więc w każdym przypadku dojdzie do wzrostu zatrudnienia i spadku bezrobocia, natomiast trudno przewidzieć, jak ukształtuje się poziom płac.
2. Produktywność zasobów pracy może ulec zwiększeniu w wyniku programów mających na celu podniesienie kwalifikacji zawodowych osób bezrobotnych lub poprzez subsydiowanie stanowisk pracy, na których osoby wcześniej bezrobotne odbywają szkolenia zawodowe. Praktyki takie mogą również podnosić produktywność osób zatrudnionych niebiorących udziału w tych programach, poprzez działanie mechanizmu efektów zewnętrznych. Opisany wzrost produktywności wywołuje **wzrost popytu na pracę, wzrost płac i spadek bezrobocia**.
3. Subsydiowanie stanowisk pracy dla osób o niskich kwalifikacjach może wywoływać efekt substytucyjny (określany również jako efekt wypierania), polegający na zastępowaniu przez pracodawców pracowników (stanowisk pracy) niesubsydiowanych przez tych, którzy objęci są aktywnymi formami wspierania zatrudnienia w postaci subsydiów. Równocześnie jednak może występować efekt dochodowy w postaci obniżenia kosztów pracy, co może (tak jak w odniesieniu do wzrostu produktywności) przyczynić się do **wzrostu popytu na pracę, wzrostu płac i spadku bezrobocia**.
4. Włączenie bezrobotnych do programów aktywnej polityki rynku pracy podtrzymuje ich aktywność zawodową i pozwala im pozostawać w zasobie podaży pracy

<sup>25</sup> M. Estevão, [2003], *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?*, International Monetary Fund, Washington, D.C., „IMF Working Papers”, WP/03/234, s. 4–6; E. Kwiatkowski, [2002a], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 310–316; N. Adnett, [1996], *European Labour Markets, Analysis and Policy*, Longman, London–New York, s. 236–238; *EMU and Labour Market Flexibility*, [2003], HM Treasury, London, UK, s. 67–68; W. Wojciechowski, [2008], *Skąd się bierze bezrobocie?*, „Zeszyty Forum Obywatelskiego Rozwoju”, nr 2, Warszawa, s. 13–14.

nawet w sytuacji długotrwałego bezrobocia. Pociąga to za sobą wzmożenie konkurencji o istniejące miejsca pracy. W wyniku zwiększenia konkurencji o istniejące miejsca pracy, presja na wzrost płac słabnie, prowadząc do ustalenia nowego, **niższego poziomu bezrobocia równowagi**.

- Uczestnictwo w programach aktywnej polityki rynku pracy zmniejsza zazwyczaj skalę obniżenia statusu materialnego osób bezrobotnych, gdyż wynagrodzenia (lub zasiłki) otrzymywane z tytułu uczestnictwa w tych programach najczęściej przewyższają poziom zasiłków dla bezrobotnych. Skutkiem ubocznym może być jednak osłabienie efektywności poszukiwań pracy przez osoby bezrobotne. Dodatkowo uczestnictwo w programach pozwala zapobiegać zjawisku deprecjacji kapitału ludzkiego wśród bezrobotnych, prowadząc do podniesienia jego jakości. Oba mechanizmy mogą wywołać ze strony osób poszukujących pracy **presję na wzrost płac, prowadząc do wzrostu bezrobocia równowagi**.

Na rysunku 3.3 przedstawiono wpływ aktywnej polityki rynku pracy na poziom postulowanych płac realnych. W przypadku, gdy wystąpi efekt obniżenia uciążliwości pozostawania bezrobotnym na skutek mechanizmów opisanych w punkcie 5, może nastąpić spadek zatrudnienia i wzrost bezrobocia z powodu wzrostu presji płacowej, co obrazuje przesunięcie krzywej postulowanych płac realnych (*wage-setting curve* – WS) z położenia  $WS_0$  do  $WS_1$ . Nowa równowaga ustali się przy wyższym poziomie płac realnych. W przypadku wystąpienia poprawy dopasowań strukturalnych na rynku pracy (sytuacja opisana w punkcie 1) lub w przypadku zwiększenia konkurencji o istniejące miejsca pracy (sytuacja opisana w punkcie 4) nastąpi zmiana położenia krzywej WS z  $WS_0$  do  $WS_2$ , co



Rys. 3.3. Oddziaływanie ALMP na poziom postulowanych płac realnych

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Estevão, [2003], *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?*, International Monetary Fund, Washington, D.C., s. 2, „IMF Working Papers”, WP/03/234.

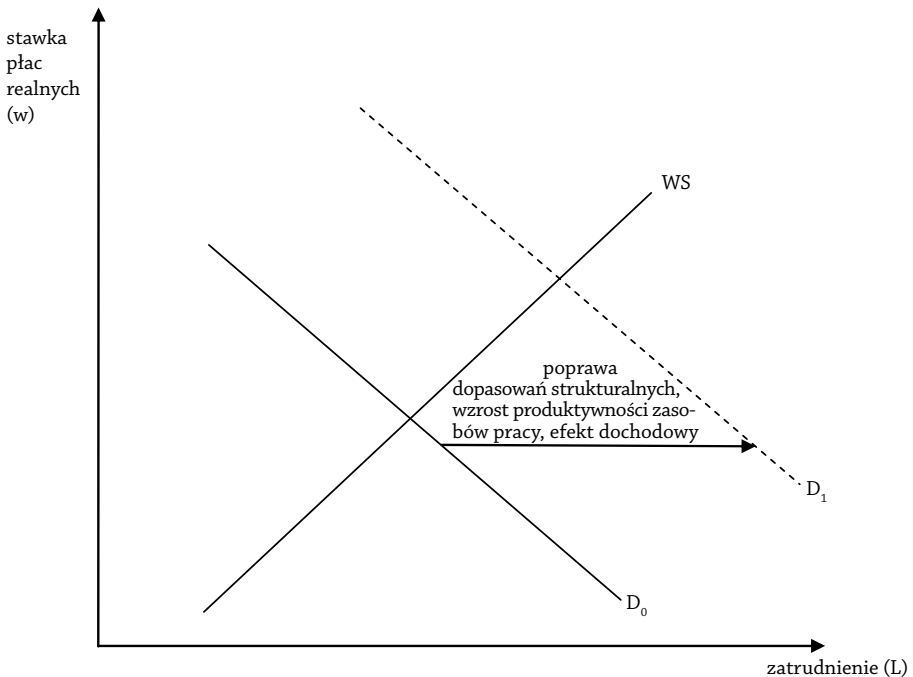


oznaczać będzie spadek bezrobocia i wzrost zatrudnienia przy niższym poziomie płac realnych.

Oddziaływanie aktywnej polityki rynku pracy na popyt na pracę – przedstawione na rysunku 3.4 – może prowadzić do wzrostu tego popytu, który skutkować będzie wzrostem zatrudnienia i spadkiem bezrobocia przy wzroście przeciętnego poziomu płac realnych. Obrazuje to przesunięcie krzywej popytu z położenia  $D_0$  do  $D_1$ . Sytuacja taka może wystąpić w przypadku poprawy dopasowań strukturalnych na rynku pracy (sytuacja opisana w punkcie 1), wzrostu produktywności zasobów pracy (sytuacja opisana w punkcie 2) lub wystąpienia efektu dochodowego (opisanego w punkcie 3).

Ostatecznie więc stwierdzić należy, iż na podstawie analizy teoretycznej nie ma możliwości rozstrzygnięcia, które kanały oddziaływania instrumentów aktywnej polityki rynku pracy na poziom zatrudnienia i bezrobocia zostaną uruchomione i jaki będzie efekt netto tej polityki. Kwestia komplikuje się dodatkowo, gdy uwzględniony zostanie fakt, iż stosowane instrumenty polityki rynku pracy wchodzą w silne interakcje pomiędzy sobą i w zależności od tego, jaki zestaw instrumentów i w jakim zakresie zostanie uruchomiony, końcowy efekt dla sytuacji na rynku pracy może być trudny do przewidzenia.

Analizując wszystkie występujące mechanizmy oddziaływania programów aktywnej polityki rynku pracy na sytuację rynku pracy, można oczekiwać, że programy te ostatecznie przyczyniają się do obniżenia poziomu bezrobocia. Jednakże podkreślić należy, że ich fiskalne koszty mogą być bardzo wysokie, a efektywność trudna do oszacowania.



Rys. 3.4. Oddziaływanie ALMP na popyt na pracę

Źródło: opracowanie własne na podstawie: M. Estevão, [2003], *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?*, International Monetary Fund, Washington, D.C., s. 2, „IMF Working Papers”, WP/03/234.

### 3.4. Systemy negocjacji płacowych

Istotne znaczenie dla skuteczności płacowego mechanizmu dostosowawczego na rynku pracy ma siła (pozycja) związków zawodowych oraz strategia, jaką przyjmują w negocjacjach płacowych. Systemy negocjacji płac uważane są za jeden z najważniejszych czynników wyjaśniających różnice w stopie bezrobocia pomiędzy poszczególnymi gospodarstwami. W szczególności chodzi tutaj o szczebel negocjacji (na poziomie przedsiębiorstw, gałęzi lub krajowym), zasięg umów zbiorowych oraz stopień koordynacji negocjacji płacowych. Dodatkowym czynnikiem, którego rolę w kształtowaniu warunków funkcjonowania rynku pracy próbuje się oszacować, jest poziom uzwiązkowienia zatrudnionych.

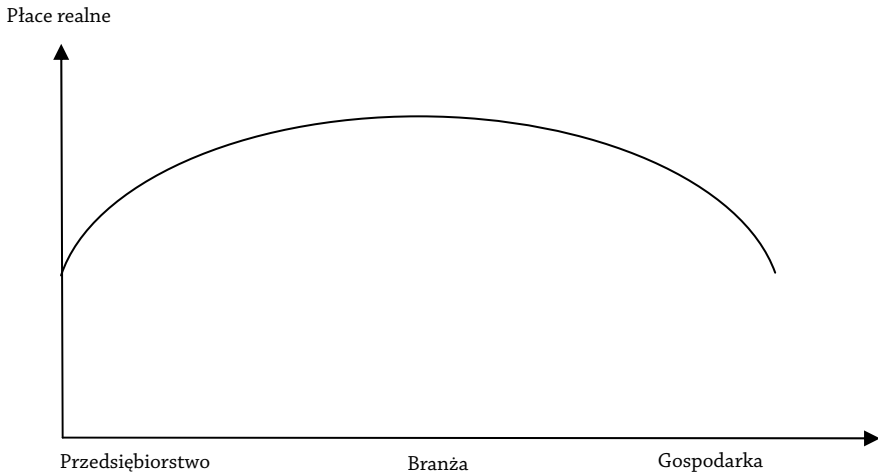
Instytucjonalne rozwiązania dotyczące negocjacji płacowych często postrzegane są jako czynnik bezpośrednio oddziałujący na poziom elastyczności płac, a poprzez to na funkcjonowanie całego rynku pracy, w tym na kształtowanie się poziomu bezrobocia równowagi. Szczególną rolę w procesie kształtowania płac przypisuje się związkowi zawodowemu. W pewnym uproszczeniu można przyjąć, iż najczęściej spotykane są dwa konkurujące ze sobą podejścia do tej kwestii. Według pierwszego podejścia (określanego jako *monopoly view*) związki zawodowe dążą do monopolizacji podaży strony rynku pracy, konsekwencją czego jest formułowanie oczekiwań płacowych na poziomie powyżej równowagi rynkowej. Skutkiem wzrostu płac powyżej równowagi rynkowej jest pojawienie się bezrobocia przewyższającego poziom bezrobocia naturalnego. Podejście to nawiązuje do teorii „insider–outsider”, zgodnie z którą związki zawodowe reprezentują w głównej mierze interesy osób pracujących, nie dostrzegając interesów osób, które poszukują zatrudnienia. Z tego punktu widzenia związki zawodowe nie internalizują makroekonomicznych konsekwencji swoich postaw, mogących prowadzić do wzrostu inflacji i bezrobocia w gospodarce. W drugim podejściu (określanym jako *corporative view*) związki zawodowe traktowane są jako część szerszego, sformalizowanego dialogu społecznego, którego uczestnikami są przedstawiciele pracodawców, pracowników i często władz centralnych. Zakłada się, że podmioty te, biorąc udział w dialogu, zazwyczaj internalizują makroekonomiczne konsekwencje swoich żądań w zakresie poziomu wynagrodzeń, w związku z czym ich żądania zostają ograniczone do poziomu, który nie zagraża wzrostem inflacji i bezrobocia<sup>26</sup>.

Oba z przedstawionych podejść są zgodne z jedną z najistotniejszych koncepcji na temat zależności poziomu płac realnych od instytucjonalnych rozwiązań dotyczących negocjacji płacowych – w szczególności w zakresie **stopnia centralizacji tych negocjacji**. Koncepcja ta została sformułowana przez Larsa Calmforsa i Johna Driffilla w 1988 roku. Szczegółowe rozważania dotyczące zaproponowanej koncepcji były rozwijane przez jej autorów w kolejnych latach.

Calmfors i Driffill dowodzą, że dynamika wynagrodzeń jest najniższa w przypadku wysokiego lub niskiego poziomu scentralizowania negocjacji płacowych, tzn. wówczas, gdy odbywają się one na poziomie przedsiębiorstwa lub na szczeblu ogólnokrajowym (rysunek 3.5). Najwyższa dynamika wzrostu wynagrodzeń pojawia się w systemach pośrednich. Ta nieliniowa zależność (określona przez autorów jako *hump-shape hypothesis*) znajduje uzasadnienie w argumentach przytaczanych przez autorów przedstawionej krzywej. W sytuacji, gdy negocjacje zbiorowe odbywają się na poziomie przed-

<sup>26</sup> H. Horváth, Z. Szalai, [2008], *Labour Market Institution in Hungary with Focus on Wage and Employment Flexibility*, Magyar Nemzeti Bank, Budapest, „Occasional Papers”, no. 77, s. 10.

siębiorstwa, dużą rolę odgrywają czynniki o charakterze rynkowym. Związki zawodowe w obawie przed utratą pozycji konkurencyjnej przedsiębiorstwa na rynku – a co za tym idzie, możliwą redukcją zatrudnienia – są skłonne ograniczyć swoje żądania płacowe. W odniesieniu do tych argumentów trzeba jednak zaznaczyć, iż mechanizm ten wcale nie musi wystąpić. Bowiem zgodnie z teorią płacy wydajnościowej<sup>27</sup> nawet wówczas, gdy w przedsiębiorstwie nie prowadzi się zbiorowych negocjacji płacowych, niektórzy pracodawcy mogą w sposób świadomy ustalać płace powyżej poziomu równowagi rynkowej, w celu zmotywowania i zatrzymania w przedsiębiorstwie swoich pracowników. Taki sposób działania pracodawców może w znacznej mierze przyczyniać się do ograniczania elastyczności płac, tym samym zwiększając ich lepkość.



Rys. 3.5. Zależność wysokości płac realnych od poziomu centralizacji negocjacji płacowych

Źródło: L. Calmfors, [1993], *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – a Survey*, „OECD Economic Studies”, no. 21, s. 169.

Jeśli negocjacje zbiorowe odbywają się na poziomie branży, z udziałem więcej niż jednej organizacji związkowej, to w takim przypadku następuje wzrost płac we wszystkich przedsiębiorstwach, których przedmiotem produkcji są podobne produkty. W tego typu sytuacji możliwość przerzucenia kosztów związanych ze wzrostem płac na konsumenta, poprzez wzrost cen produktów finalnych, wydatnie wzrasta, co powoduje, że obawa przed ograniczeniem zatrudnienia maleje, stwarzając zachętę dla związków zawodowych do wysuwania żądań płacowych. Jednocześnie przedsiębiorcy, mając świadomość, że część kosztów związanych ze wzrostem wynagrodzeń będą mogli sobie skompensować wzrostem cen produktów finalnych, są bardziej otwarci na negocjacje ze związkami zawodowymi. Pośredni system negocjacji wynagrodzeń sprzyja wysokim żądaniom płacowym, gdyż rywalizujące ze sobą związki zawodowe ignorują na ogół negatywne makroekonomiczne konsekwencje ustaleń płacowych (np. spadek zatrudnienia lub wzrost inflacji).

<sup>27</sup> Omówionej w podrozdziale 2.5.

Negocjacje zbiorowe, odbywające się na poziomie gospodarki, prowadzone przez jedną organizację związkową (lub kilka, w sposób skoordynowany), zwiększają świadomość uczestników tych negocjacji w zakresie wpływu ustaleń płacowych na warunki funkcjonowania gospodarki, a w szczególności na poziom zatrudnienia i bezrobocia<sup>28</sup>. Większa świadomość organizacji związkowej w połączeniu z przypisaną większą odpowiedzialnością za rezultaty rokowań sprawia, iż ukształtowany w wyniku negocjacji poziom płac realnych uwzględnia realia makroekonomiczne. W rezultacie związki obniżają wysokość swoich żądań.

Nieuzasadniony wzrost płac powyżej poziomu wynikającego ze wzrostu wydajności pracy (powyżej poziomu równowagi), spowodowany naciskami związków zawodowych, wywołuje niekorzystne efekty zewnętrzne, odczuwane przez pozostałe grupy społeczne, których wzrost płac bezpośrednio nie dotyczy. Do tych efektów zaliczyć należy m.in.: wyższe ceny wytwarzanych produktów oraz półproduktów, wzrost bezrobocia wywołany wzrostem kosztów pracy ponoszonych przez pracodawców, obniżenie produktywności grup pracowników nieobjętych podwyżkami oraz naciski tych grup na wyrównawcze podwyżki płac<sup>29</sup>.

Negocjacje zbiorowe pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi często prowadzą do ustaleń, które następnie znajdują zastosowanie w stosunku do wszystkich pracowników danego przedsiębiorstwa lub branży, niezależnie od tego, czy ci pracownicy należą do związków zawodowych, czy też nie. Układy zbiorowe zawierane w wyniku negocjacji mogą prowadzić do zmniejszenia zróżnicowania struktury płac w przekroju kwalifikacyjnym czy regionalnym. Zmniejszenie rozpiętości płac może przyczynić się do zmniejszenia produktywności pracy, a wzrost wynagrodzeń najniżej wykwalifikowanych pracowników może zmniejszać ich szanse na zatrudnienie<sup>30</sup>.

**Koordinacja negocjacji płacowych** odnosi się do zakresu, w jakim decyzje podejmowane przez związki zawodowe i związki pracodawców, na różnych szczeblach negocjacji, są uzgadniane w celu promowania wzajemnie korzystnej dla wszystkich stron strategii. Koordinacja, będąca w dużej mierze pochodną stopnia centralizacji negocjacji płacowych, sprzyja internalizacji efektów zewnętrznych, przez co bardziej skoordynowane negocjacje umożliwiają lepsze dostosowywanie płac do nowych poziomów równowagi, a przez to skracają okres występowania zakłóceń na rynku pracy spowodowanych różnego rodzaju szokami<sup>31</sup>. Zaznaczyć należy, że centralizacja negocjacji płacowych nie gwarantuje wysokiego stopnia ich koordynacji, szczególnie w sytuacji, gdy w procesie negocjacji rywalizują ze sobą różne organizacje związkowe lub wówczas, kiedy ustalenia zawarte na wysokim szczeblu centralizacji są podważane przez konflikty na niższych szczeblach. Odwrotnie, wysoki stopień centralizacji nie jest koniecznym warunkiem,

<sup>28</sup> M. Mijał, G. Tchorek, [2005], *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, „Problemy Zarządzania”, nr 3: *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia po akcesji*, s. 68; A. Radziwiłł, [1999], *Scentralizowane rokowania płacowe a inflacja w Polsce*, w: A. Wojtyła (red.), *Alternatywne strategie dezinflacji*, Warszawa, „Raporty CASE”, nr 32, s. 62–64.

<sup>29</sup> A. Radziwiłł, [1999], s. 63.

<sup>30</sup> H. Buscher, Ch. Dreger, R. Ramos, J. Surinach, [2005], s. 6.

<sup>31</sup> P. Lewandowski, G. Koloch, A. Reguński, [2008], *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Narodowy Bank Polski, Projekty badawcze, część 9, Warszawa, s. 13.

aby negocjacje miały charakter skoordynowany. Koordynacja może zostać osiągnięta poprzez obecność instytucji koordynujących, które asystują negocjatorom niższych szczebli w osiągnięciu porozumienia<sup>32</sup>.

Stopień koordynacji negocjacji płacowych uznawany jest za najistotniejszy czynnik mający wpływ na kształtowanie się poziomu płac, jednakże może on przynosić nieco odmienne efekty w zależności od kształtowania się pozostałych czynników instytucjonalnych, oddziałujących równocześnie na rynek pracy.

Mniejszą wagę przywiązuje się do oddziaływania **poziomu uzwiązkowienia** na warunki funkcjonowania rynku pracy. Potencjalnie im wyższy stopień uzwiązkowienia, tym większa siła przetargowa związków zawodowych, jednakże wskazuje się, iż ważny jest również **zasięg umów zbiorowych**, czyli odsetek pracowników, których kontrakty płacowe są zgodne z warunkami umów zbiorowych wynegocjowanych przez związki zawodowe. Bardzo często zdarza się, że umowy zbiorowe w szerokim stopniu mają zastosowanie w odniesieniu do pracowników niebędących członkami związków zawodowych<sup>33</sup>.

### 3.5. Opodatkowanie pracy

Obciążenie podatkami może potencjalnie wpływać zarówno na poziom podaży pracy, jak i na poziom popytu na pracę. Z ekonomicznego punktu widzenia, znaczenie opodatkowania dla rynku pracy wynika ze zróżnicowania pomiędzy poziomem wynagrodzeń netto otrzymywanych przez pracowników a poziomem całkowitego kosztu pracy ponoszonego przez pracodawcę. Zgodnie z mikroekonomicznymi założeniami klasycznej teorii doskonale konkurencyjnego rynku pracy, wielkość podaży pracy określana jest przez pracowników zgodnie z zasadą zrównania **krańcowego kosztu pracy** ponoszonego przez pracownika z **użytecznością płacy**. Człowiek jest skłonny podjąć pracę tylko wówczas, gdy zadowolenie płynące z konsumpcji lub posiadania dóbr nabywanych za płacę kompensuje wysiłek związany z pracą. Czas wolny i czas pracy (dochód z pracy) stanowią dla jednostki alternatywy w jej działaniu. Oznacza to, że będzie ona skłonna oferować na rynku swój kapitał pracy tak długo, jak długo **wartość krańcowa dochodu** uzyskiwanego z pracy będzie wyższa od **wartości czasu wolnego**. Oznacza to dalej, że im wyższy poziom płac, tym relatywnie droższy staje się dla jednostki czas wolny, co z kolei skłania ją do oferowania swojego kapitału pracy na rynku pracy. Następuje wtedy wzrost wielkości indywidualnej podaży pracy, który jest wprost proporcjonalny do wzrostu płac. Przy występowaniu niskich płac realnych występuje sytuacja odwrotna, tzn. czas wolny staje się dla jednostki relatywnie tańszy i jest ona wtedy mniej skłonna oferować swój kapitał pracy. Podaż jest więc rosnącą funkcją płac realnych<sup>34</sup>. Suma jednostkowych aktów wyboru determinuje globalną podaż pracy w gospodarce<sup>35</sup>.

<sup>32</sup> OECD *Employment Outlook*, [2004], s. 155.

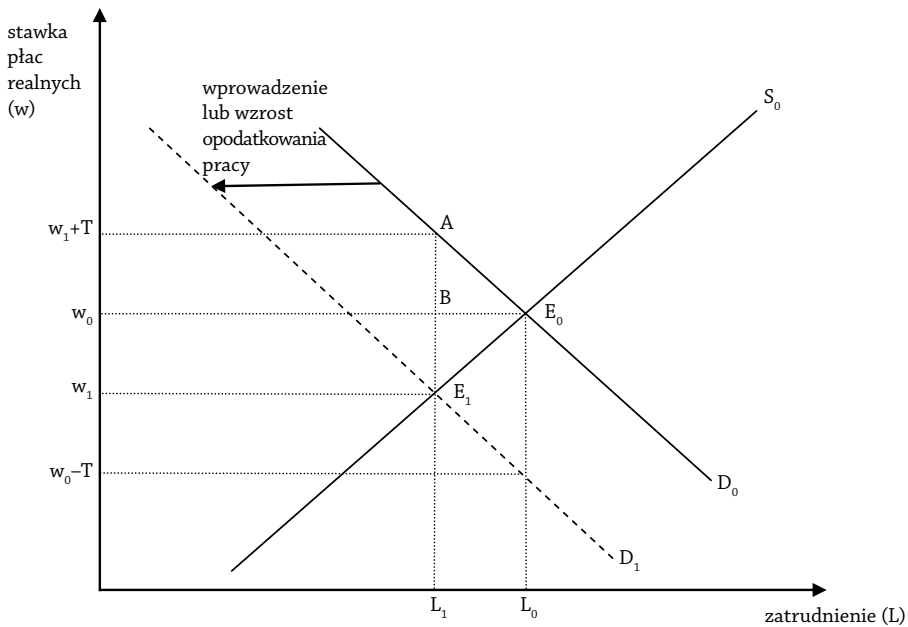
<sup>33</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 54.

<sup>34</sup> A. Pocztownski, J. Olbrycht, [1993], *Uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy w świetle teorii i praktyki*, Akademia Ekonomiczna, Kraków, „Zeszyty Naukowe”, nr 413, s. 47–48.

<sup>35</sup> Teoria popytu i podaży na rynku pracy zasadniczo rozpatrywana jest przez neoklasyków na poziomie mikroekonomicznym, jednakże rozumowanie przyjęte w tym ujęciu może według nich być przeniesione na grunt makroekonomii. Arthur Cecil Pigou twierdził, że poprzez prostą sumację indywidualnych funkcji podaży i popytu na pracę można utworzyć makroekonomiczne funk-

Drugie założenie odnosi się do popytu na pracę. Jego wielkość określana jest przez pracodawcę zgodnie z zasadą zrównania **płacy realnej** (realnych kosztów pracy) z **krańcowym przychodem z produktu pracy**. Pracodawca będzie skłonny zwiększać zatrudnienie dopóty, dopóki **dochód krańcowy z produktu pracy** będzie wyższy od **krańcowych kosztów pracy**. Występuje tu więc odwrotna zależność między wysokością kosztów pracy a wielkością popytu na pracę. Oznacza to, że jeżeli wartość krańcowych kosztów pracy przewyższy wartość krańcową przychodu, to nastąpi zmniejszenie zapotrzebowania na pracę. Globalny popyt na pracę stanowi sumę popytów poszczególnych przedsiębiorstw.

Analiza skutków wprowadzenia opodatkowania pracy<sup>36</sup> powinna uwzględniać, kto w rzeczywistości ponosi ciężar opodatkowania – czy pracodawca, czy pracownik, czy obie strony. Sytuację, w której opodatkowanie pracy w całości zostaje nałożone na pracodawcę, zilustrowano na rysunku 3.6.



Rys. 3.6. Skutki obciążenia pracodawców opodatkowaniem pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: G.J. Borjas, [2010], *Labor Economics*, McGraw-Hill/Irwin, Boston-London, 5<sup>th</sup> ed., s. 156.

W sytuacji wyjściowej, przed wprowadzeniem opodatkowania, rynek pracy znajduje się w równowadze, określonej przez przecięcie się krzywych podaży pracy  $S_0$  i popytu na pracę  $D_0$  w punkcie  $E_0$ . Wówczas zatrudnienie na rynku pracy wynosi  $L_0$ , przy płacy równowagi  $w_0$ . Następnie rząd nakłada na pracodawcę opodatkowanie z tytułu zatrudnienia pracownika, w wysokości  $T$ , którego wartość na rysunku 3.6 odpowiada odcin-

cje agregatowe. Zob. I. M. Smandek (red.), [1993], *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna, Katowice, s. 38.

<sup>36</sup> W rozważaniach na temat wpływu opodatkowania pracy na poziom zatrudnienia i bezrobocia, przyjęto założenie, że opodatkowanie to ma charakter liniowy, tzn. niezależnie od podstawy opodatkowania wszystkie obciążenia naliczane są według stawki proporcjonalnej.

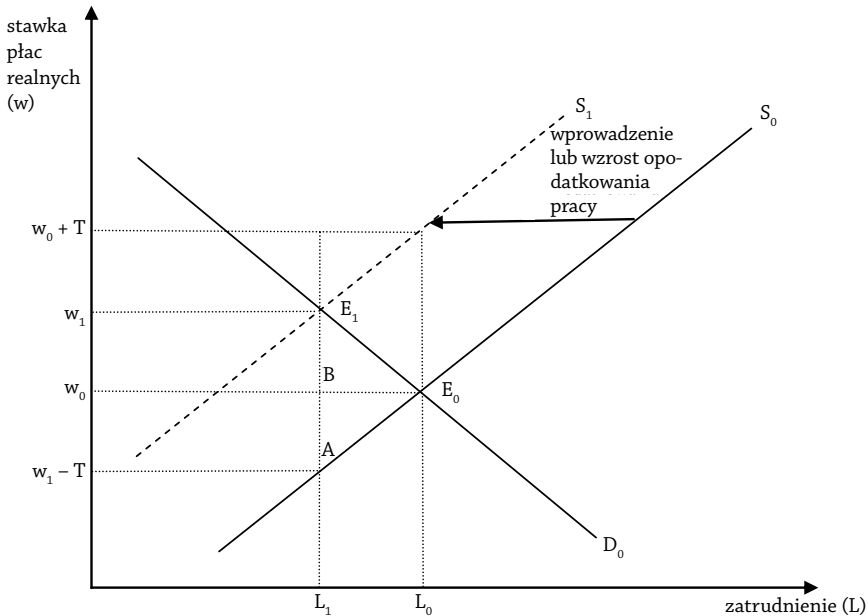
kowi  $E_1A$ . Ponieważ pracodawcy, zgłaszając popyt na pracę, biorą pod uwagę całkowity koszt zatrudnienia pracownika, a nie tylko wysokość jego płacy netto, ich popyt na pracę zmniejsza się w wyniku wzrostu kosztów na skutek wprowadzenia opodatkowania pracy. W wyniku nałożenia podatku na pracodawcę krzywa popytu na pracę  $D_0$  przesuwana się w lewo, do położenia  $D_1$  – dokładnie o wielkość podatku  $T$ . Aby utrzymać wielkość popytu na dotychczasowym poziomie  $L_0$ , płaca otrzymywana przez pracownika musiałaby spaść do poziomu  $w_0 - T$ . Jednakże w opisywanej sytuacji nie wystąpiły żadne bodźce, które spowodowałyby zmianę położenia krzywej podaży pracy<sup>37</sup>, wobec tego rynek pracy osiągnie nowy stan równowagi w punkcie  $E_1$ , liczba zatrudnionych wyniesie  $L_1$ , a płaca równowagi, którą otrzymują pracownicy, spadnie do  $w_1$ . Z kolei koszt zatrudnienia pracownika, który poniesie pracodawca, wzrośnie do  $w_1 + T$ . Ostatecznie podatek częściowo zapłaci pracodawca (w wysokości odpowiadającej odcinkowi AB), częściowo zaś zostanie on przerzucony na pracownika (w wysokości odpowiadającej odcinkowi  $E_1B$ ). Nowa krzywa popytu na pracę  $D_1$  obrazować będzie różnicę, która powstaje pomiędzy całkowitymi kosztami pracy, jakie muszą ponieść pracodawcy, aby zatrudnić pracownika, a wartością płacy netto, którą otrzymuje pracownik.

Inny wariant to przedstawiona na rysunku 3.7 sytuacja, gdy podatkiem zostaje obciążony pracownik, a nie pracodawca. Analogicznie jak na rysunku 3.6, w sytuacji wyjściowej rynek pracy znajduje się w równowadze, określonej przez przecięcie się krzywych podaży pracy  $S_0$  i popytu na pracę  $D_0$  w punkcie  $E_0$ , zatrudnienie wynosi  $L_0$ , przy płacy równowagi  $w_0$ . Tym razem rząd nakłada opodatkowanie z tytułu zatrudnienia w wysokości  $T$  w całości na pracownika. Wartość  $T$  na rysunku 3.7 odpowiada odcinkowi  $AE_1$ . Jednakże pracownicy, nie chcąc uszczuplenia swoich płac, nadal są skłonni dostarczać podaż pracy w ilości  $L_0$ , ale przy niezmiętej płacy netto w wysokości  $w_0$ . Wobec tego będą oczekiwać od pracodawców, że ci podniosą im płace do poziomu  $w_0 + T$ , aby mogli opłacić podatek nałożony przez rząd i w dalszym ciągu pozostać przy płacy netto na poziomie  $w_0$ . Spowoduje to przesunięcie krzywej podaży pracy z położenia  $S_0$  do  $S_1$ . Rynek pracy osiągnie nowy stan równowagi w punkcie  $E_1$ , liczba zatrudnionych spadnie do  $L_1$ , a płaca równowagi, którą otrzymają pracownicy, wzrośnie do  $w_1$ . Tymczasem ponieważ pracownicy będą zobowiązani do uiszczenia podatku w wysokości  $T$ , ostatecznie ich płaca netto ukształtuje się na poziomie  $w_1 - T$ . W takiej sytuacji ciężar podatkowy w części zostanie przerzucony na pracodawcę (w wysokości odpowiadającej odcinkowi  $E_1B$ ), częściowo zaś będzie musiał go ponieść pracownik (w wysokości odpowiadającej odcinkowi AB)<sup>38</sup>.

Niezależnie więc od tego, czy obciążenia podatkowe są nakładane na pracodawcę, czy na pracownika, skutki dla rynku pracy są podobne. Jeśli podatek zostaje nałożony na pracodawców, krzywa popytu na pracę przesuwana się w lewo o wielkość tego podatku; kiedy zaś zostaje on nałożony na pracowników, krzywa podaży pracy przesuwana się w lewo o tę samą wartość. W każdym przypadku maleją płace netto otrzymywane przez pracowników, rosną koszty pracy dla pracodawców i maleje całkowite zatrudnienie. Ostatecznie

<sup>37</sup> To, która krzywa się przesuwa, zależy od tego, czy podatek został nałożony na nabywców (czyli na pracodawców w przypadku rynku pracy) – wówczas przesuwa się krzywa popytu na pracę – czy na sprzedawców (czyli na pracowników w przypadku rynku pracy) – wówczas przesuwa się krzywa podaży pracy. Zob. N.G. Mankiw, M.P. Taylor, [2009], *Mikroekonomia*, tł. B. Czarny [et al.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 186.

<sup>38</sup> G.J. Borjas, [2010], s. 155–157; N. Acocella, [2002], *Zasady polityki gospodarczej*, przekł. A. Wojtyła [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 312–313.



Rys. 3.7. Skutki obciążenia pracowników opodatkowaniem pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: G.J. Borjas, [2010], *Labor Economics*, McGraw-Hill/Irwin, Boston-London, 5<sup>th</sup> ed., s. 157.

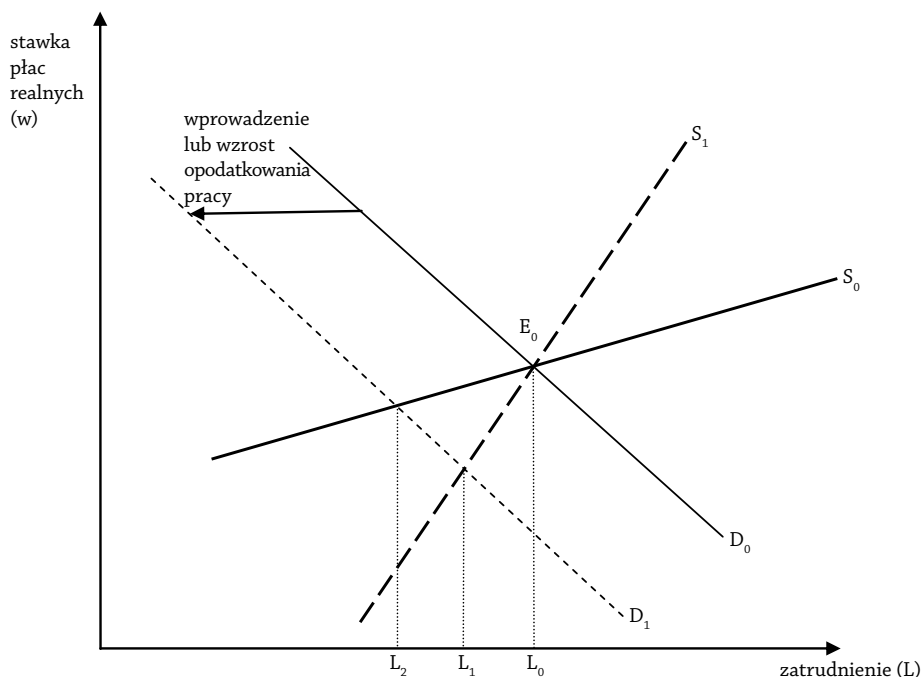
ciężar opodatkowania spada zarówno na pracodawców, jak i na pracowników, niezależnie od tego, na kogo podatek został nałożony.

Rzeczywisty (a nie formalny, wynikający z uregulowań prawnych<sup>39</sup>) rozkład obciążeń podatkowych pomiędzy pracodawcą a pracownika zależy od wielu czynników, przede wszystkim zaś od stopnia elastyczności cenowej, którą charakteryzują się podaź pracy i popyt na pracę. Im mniejsza będzie elastyczność popytu lub podaży, tym mniejszy będzie spadek zatrudnienia, na skutek wprowadzenia lub podwyższenia opodatkowania.

Na rysunku 3.8 przedstawiono dwie krzywe podaży pracy o różnej elastyczności. Początkowym punktem równowagi jest punkt  $E_0$ , wyznaczony przez przecięcie się krzywych popytu na pracę  $D_0$  i podaży pracy  $S_0$ . Punkt  $E_0$  określa sytuację, kiedy całkowite koszty pracy, jakie ponosi pracodawca, są równe płacy netto otrzymywanej przez pracownika. W wyniku nałożenia podatku na pracodawcę, krzywa popytu na pracę  $D_0$  przesuwa się w lewo do położenia  $D_1$ , (zgodnie z mechanizmem przedstawionym na rysunku 3.6). Jednakże skutki dla rynku pracy będą odmiennie w zależności od tego, jaką elastycznością cenową charakteryzuje się podaź pracy. Im mniej elastyczna będzie podaź pracy, tym większy ciężar opodatkowania pracodawcy będą mogli przerzucić na pracowników i tym mniejszy będzie ostateczny spadek zatrudnienia. Na rysunku 3.8, przy mniej elastycznej podaży pracy, przedstawionej w postaci krzywej  $S_1$ , spadek zatrudnienia (w sto-

<sup>39</sup> Jak podkreśla Maciej Bukowski i inni: „ekonomiczny podział klina podatkowego na część obciążającą pracownika i pracodawcę może być w pełni niezależny od obowiązujących rozwiązań legislacyjnych...” (M. Bukowski, P. Kowal, P. Lewandowski, J. Zawistowski, [2005], *Struktura i poziom wydatków i dochodów sektora finansów publicznych a sytuacja na rynku pracy. Doświadczenia międzynarodowe i wnioski dla Polski*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, s. 95–96).





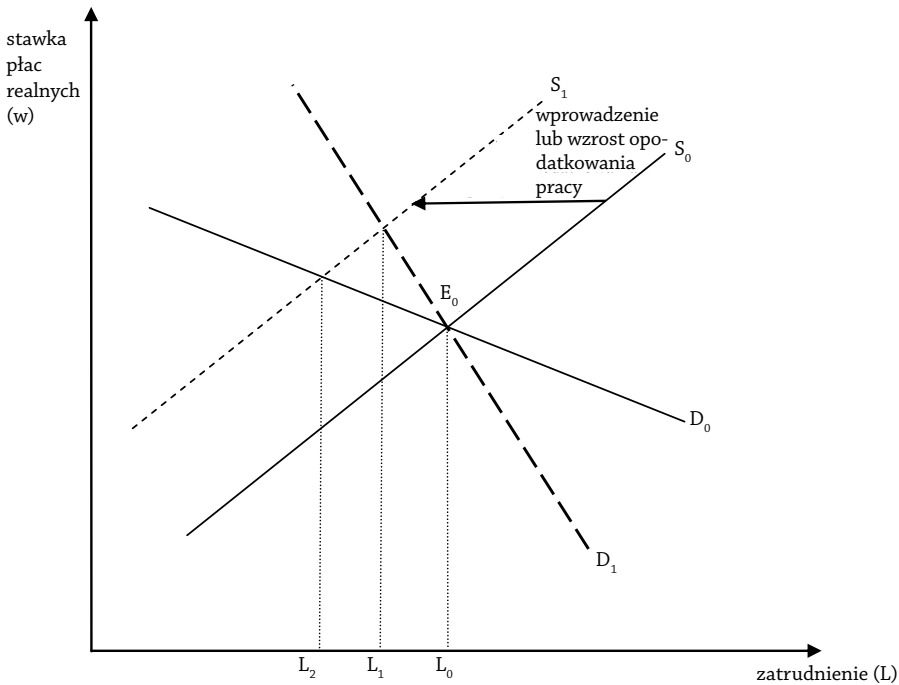
Rys. 3.8. Skutki obciążenia pracodawców opodatkowaniem pracy w zależności od stopnia elastyczności podaży pracy

Źródło: opracowanie własne.

sunku do początkowego punktu równowagi) wyniesie  $L_0 - L_1$  czyli mniej niż przy bardziej elastycznej podaży pracy  $S_0$ , kiedy to spadek zatrudnienia wyniesie  $L_0 - L_2$ .

Analogiczne skutki wywoła nałożenie podatku na pracownika, będą one uzależnione od elastyczności cenowej popytu na pracę. Na rysunku 3.9 przedstawiono dwie krzywe popytu na pracę, o różnej elastyczności przy tym samym poziomie stawki płac –  $D_0$  i  $D_1$ . Wówczas, gdy na pracowników zostanie nałożone opodatkowanie pracy, krzywa podaży pracy  $S_0$  przesunie się w lewo do położenia  $S_1$ , ponieważ pracownicy będą oczekiwać podwyższenia płac, aby mogli z nich pokryć dodatkowe obciążenia podatkowe (zgodnie z mechanizmem przedstawionym na rysunku 3.7). Jednakże konsekwencje dla rynku pracy będą odmienne w zależności od tego, jaką elastycznością cenową charakteryzuje się popyt na pracę. Im będzie on mniej elastyczny przy danej stawce płac, tym większą podwyżkę płac będą skłonni zaakceptować pracodawcy, przy mniejszej redukcji zatrudnienia. Ponieważ na rysunku 3.9, w punkcie  $E_0$ , mniejszą elastycznością cenową charakteryzuje się krzywa  $D_1$ , spadek zatrudnienia (w stosunku do początkowego punktu równowagi) na skutek zmiany położenia krzywej podaży wyniesie  $L_0 - L_1$ , czyli mniej niż w przypadku, gdy popyt jest reprezentowany przez krzywą  $D_0$ , która w punkcie  $E_0$  charakteryzuje się większą elastycznością cenową niż krzywa  $D_1$ , kiedy to spadek zatrudnienia wyniesie  $L_0 - L_2$ .

Podsumowując, po wprowadzeniu opodatkowania pracy koszty pracodawcy wzrastają, a płaca pracownika spada. Powstaje klin podatkowy stanowiący różnicę między ceną płaconą przez pracodawców za zakupienie usługi pracy a ceną, którą otrzymuje pra-



Rys. 3.9. Skutki obciążenia pracowników opodatkowaniem pracy w zależności od stopnia elastyczności popytu na pracę

Źródło: opracowanie własne.

ownik w postaci płacy netto. Klin podatkowy spowoduje, że ilość pracy będąca przedmiotem transakcji zmniejszy się w porównaniu ze stanem sprzed wprowadzenia podatku, tym samym rynek pracy zmniejszy swoje rozmiary. Zarówno podaż, jak i popyt na pracę zmaleją, spadnie zatrudnienie i pojawi się bezrobocie. Jeśli podaż pracy lub popyt na pracę charakteryzują się mniejszą elastycznością cenową (co na rysunkach 3.8 i 3.9 zobrazowano krzywymi o bardziej stromym nachyleniu –  $D_1$  i  $S_1$ ), spadek zatrudnienia będzie mniejszy, ukształtuje się ono na poziomie  $L_1$ . Jeśli zaś podaż pracy lub popyt na pracę charakteryzują się większą elastycznością cenową (co na rysunkach 3.8 i 3.9 zobrazowano krzywymi o bardziej poziomym nachyleniu –  $D_0$  i  $S_0$ ), spadek zatrudnienia będzie większy, zatrudnienie ukształtuje się na poziomie  $L_2$ . W skrajnym przypadku, gdyby podaż pracy była w pełni nieelastyczna (pionowa krzywa podaży), a zmiany w poziomie opodatkowania pracy w całości przekładałyby się na zmiany w płacach netto – nie doszłoby w ogóle do zmian w poziomie zatrudnienia. Oznaczałoby to sytuację, w której pracodawca wszelkie obciążenia pozapłacowe pracy przerzuca na pracowników, którzy z kolei oferowaną płacę traktują jako daną i niezależnie od jej wysokości są skłonni podjąć zatrudnienie. Wielkość zatrudnienia pozostanie bez zmiany, płaca netto ulegnie obniżeniu. W analogicznej sytuacji, gdyby popyt na pracę był w pełni nieelastyczny (pionowa krzywa popytu), zmiany w poziomie opodatkowania pracy w całości musiałby ponieść pracodawca, nie zmieniając poziomu zatrudnienia. Całkowicie nieelastyczny popyt na pracę oznaczałby w tym przypadku, że pracodawca skłonny jest zatrudnić określoną liczbę pracowników niezależnie od wysokości kosztów pracy, jakie będzie musiał ponieść.

Wówczas również nie doszłoby w ogóle do zmiany w poziomie zatrudnienia, wzrosłyby koszty pracy, a płaca netto pozostałaby bez zmiany.

W praktyce, odmiennie niż zakłada teoria doskonale konkurencyjnego rynku pracy, występuje istotna różnica między indywidualną podażą pracy a podażą zagregowaną. W przypadku krzywej indywidualnej podaży pracy dodatnia zależność pomiędzy wielkością podaży pracy a płacą realną występować będzie tylko do pewnego poziomu. Wynika to z kształtu krzywej, która jest częściowo odgięta do tyłu w górnym odcinku. Powyżej tego poziomu dalszy wzrost płac będzie powodował nie wzrost, a spadek wielkości podaży pracy. Dzieje się tak dlatego, że na podaż pracy oddziałują dwa przeciwstawne czynniki. Pierwszy czynnik to **efekt substytucyjny**, polegający na spadku popytu na czas wolny w wyniku wzrostu płac realnych, powodujący wzrost wielkości podaży pracy. Efekt ten sprawia, że obniżka krańcowej stopy opodatkowania i wywołany nią wzrost wartości krańcowego dochodu z pracy skłaniają ludzi do rezygnacji z czasu wolnego i podejmowania pracy. Drugi czynnik, określany jako **efekt dochodowy** długookresowego wzrostu płac realnych, stymuluje wzrost konsumpcji dóbr i usług, w tym również czasu wolnego, a więc będzie sprzyjał obniżaniu wielkości podaży pracy na skutek wzrostu płac realnych. Przy takim założeniu ludzie będą mogli pracować mniej dla osiągnięcia określonej stopy życiowej w warunkach spadku obciążeń podatkowych (powodujących wzrost płac) i odwrotnie. Przyjmuje się założenie, że przy pewnym poziomie płac realnych zaczyna dominować efekt dochodowy. Jednakże ponieważ efekty te mają charakter przeciwstawny, ekonomia teoretyczna nie jest w stanie z całą pewnością dowieść, jaka będzie ostateczna reakcja indywidualnej podaży pracy na zmiany w opodatkowaniu pracy<sup>40</sup>.

W przypadku zagregowanej podaży pracy, która jest sumą wielu jednostkowych decyzji, najprawdopodobniej na skutek wzrostu płac nastąpi wzrost tej wielkości, jednakże nie tyle w wyniku zwiększania indywidualnej podaży pracy poszczególnych pracowników (np. poprzez wydłużenie czasu pracy), ale przede wszystkim z powodu wzrostu liczby osób pracujących, które poczuły się zmotywowane wzrostem możliwej do uzyskania płacy. Gdy płace rosną, wówczas nawet jeśli ci, którzy już pracują, nie zmieniają swej podaży pracy, inni, którzy wcześniej woleli nie pracować, teraz decydują się wejść w szeregi pracujących<sup>41</sup>. Cały opisany mechanizm działa w kierunku odwrotnym wówczas, gdy płace realne maleją, np. na skutek wzrostu obciążeń podatkowych. W ujęciu makroekonomicznym przyjmuje się, że krzywa podaży ma nachylenie dodatnie, a kwestią badań empirycznych jest ustalenie jaki stopień elastyczności charakteryzuje podaż pracy.

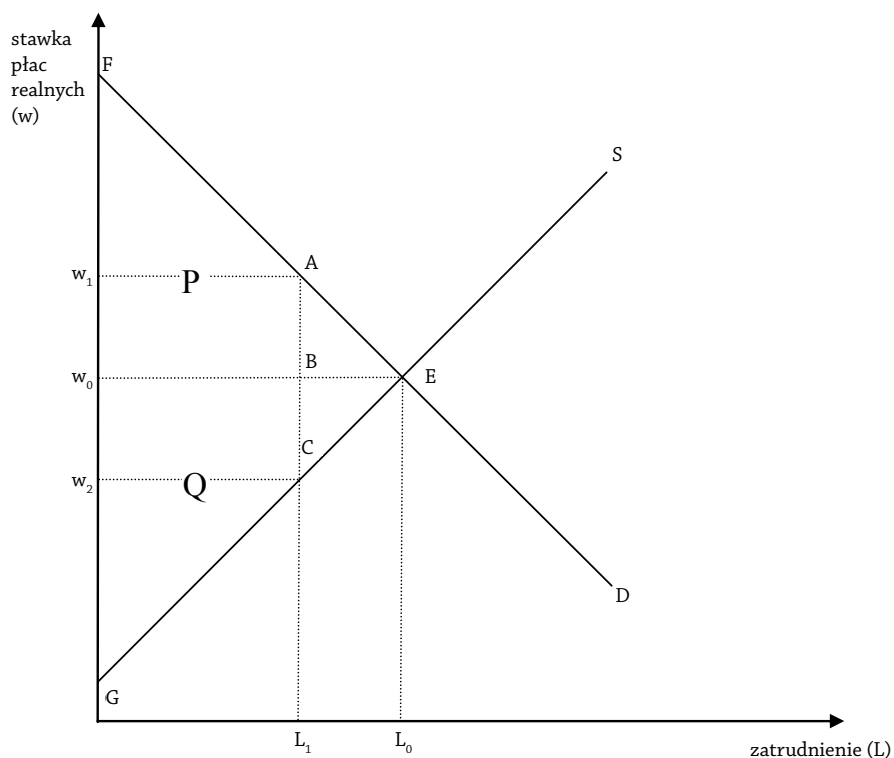
Zarówno teoretyczne, jak i empiryczne przesłanki wskazują, że podatki wpływają przede wszystkim na podażową stronę rynku pracy. W długim okresie, szczególnie w gospodarce otwartej, podatki nakładane na pracę najczęściej są w całości absorbowane przez wynagrodzenia netto.

Należy podkreślić, że kompletne przerzucenie ciężaru opodatkowania na pracowników jest najbardziej prawdopodobne w długim okresie. W krótkim okresie możliwość taka będzie uzależniona od otoczenia instytucjonalnego (w szczególności

<sup>40</sup> D. Begg, S. Fischer, R. Dornbusch, [2007], *Makroekonomia*, tł. B. Czarny, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 261–262; T. Boeri, J. van Ours, [2008], s. 86; M. Bukowski, P. Kowal, P. Lewandowski, J. Zawistowski, [2005], s. 94, J.E. Stiglitz, [2004], s. 597–598.

<sup>41</sup> M. Burda, Ch. Wyplosz, [2000], *Makroekonomia. Podręcznik europejski*, tł. E. Adamowicz [et al.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 2 zm., 179–182.

od siły przetargowej stron rynku pracy), fazy cyklu koniunkturalnego (pracodawcom łatwiej będzie przesunąć ciężar opodatkowania na pracowników w okresie recesji gdy bezrobocie wzrasta) oraz struktury opodatkowania (np. wzrost podatku dochodowego przzerzucany jest szybciej na pracownika niż np. wzrost podatku konsumpcyjnego)<sup>42</sup>.



Rys. 3.10. Strata dobrobytu wywołana opodatkowaniem pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: J.R. Hines Jr., [1999], *Three Sides of Harberger Triangles*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 13, no. 2, s. 169.

Ponieważ opodatkowanie pracy – niezależnie od tego przez kogo (przez pracodawców czy pracowników) są ponoszone rzeczywiste ciężary tego opodatkowania – prowadzi do redukcji zatrudnienia, równowaga, jaką osiąga rynek pracy po wprowadzeniu opodatkowania pracy, prowadzi do nieefektywnej alokacji zasobów pracy. Mechanizm ten przedstawiono na rysunku 3.10. W sytuacji wyjściowej, przed wprowadzeniem opodatkowania, gdy zatrudnienie wynosi  $L_0$  przy płacy  $w_0$ , nadwyżka przypadająca pracodawcy odpowiada na rysunku obszarowi P, wyznaczonemu przez punkty  $w_0EF$ , a nadwyżka przypadająca pracownikowi to obszar Q, wyznaczony przez punkty  $w_0EG$ . Całkowity dobrobyt społeczny z wymiany wynosi  $P + Q$ . Jednakże wprowadzenie opodatkowania redukuje zatrudnienie do poziomu  $L_1$  i podnosi koszty pracy do  $w_1$ , a płacę netto obniża do  $w_2$  (powstaje klin podatkowy). W tym przypadku nadwyż-

<sup>42</sup> M. Bukowski, P. Kowal, P. Lewandowski, J. Zawistowski, [2005], s. 94.

ka pracodawcy zmniejszy się do obszaru wyznaczonego przez punkty  $w_1AF$ , a pracownika do obszaru wyznaczonego przez punkty  $w_2CG$ , natomiast obszar  $w_1ACw_2$  określać będzie przychód państwa z tytułu opodatkowania pracy. Pozostały obszar wyznaczony przez punkty ACE stanowi miarę straty efektywności spowodowanej wprowadzeniem opodatkowania pracy. Strata ta jest nazywana **zbędną stratą społeczną** lub **stratą dobrobytu** (*deadweight loss* lub *excess burden*). Stanowi ona miarę nieefektywności opodatkowania<sup>43</sup>.

Wielkość straty dobrobytu zależec będzie od cenowej elastyczności popytu i podaży pracy – im te elastyczności będą większe, tym większe będą rozmiary straty. O ile przychód podatkowy państwa może stać się źródłem wzrostu użyteczności dla niektórych jednostek społeczeństwa, w wyniku przeznaczenia pozyskanych środków na finansowanie wydatków państwa, o tyle pozostała część utraconych korzyści z tytułu ograniczenia zatrudnienia (obszar ACE), na skutek wprowadzenia opodatkowania, to nieodwracalna strata społeczna.

### 3.6. Interakcje pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi

Dotychczas prowadzone rozważania dotyczyły oddziaływania czynników instytucjonalnych i instrumentów polityki rynku pracy na warunki funkcjonowania rynku pracy w sytuacji, gdy oddziaływanie każdego czynnika rozpatrywane było w izolacji od pozostałych. Dodatkowym istotnym założeniem, którego nie można pominąć, jest komplementarność rozpatrywanych czynników, w tym sensie, że wiele spośród analizowanych instytucji i instrumentów polityki rynku pracy, występując w określonych konfiguracjach, wchodzić będzie w interakcje pomiędzy sobą, powodując ostatecznie wzmacnioną oddziaływanie na rynek pracy. Rozważane czynniki można uznać za komplementarne, jeśli efekt oddziaływania na poziom bezrobocia równowagi (ewentualnie na inne parametry rynku pracy) każdego z czynników jest silniejszy (większy), jeśli oddziałuje na rynek pracy łącznie z innymi czynnikami, niż wówczas, gdy oddziałuje w izolacji od pozostałych. Innymi słowy, dwie instytucje są komplementarne, jeśli w określonych ramach instytucjonalnych efekt oddziaływania jednej z instytucji na warunki rynku pracy jest wzmacniany przez oddziaływanie drugiej<sup>44</sup>. W rozważaniach teoretycznych nie ma możliwości wyszczególnienia wszystkich potencjalnie możliwych interakcji pomiędzy rozpatrywanymi czynnikami. Niemniej jednak wiele interakcji można uznać za wyso-

<sup>43</sup> Obszar ACE nazywany jest niekiedy trójkątem Harbergera, od nazwiska ekonomisty, który posługiwał się takimi trójkątami w celu mierzenia nie tylko nieefektywności spowodowanej podatkami, ale i innych jej rodzajów, np. wywołanych monopolizacją gospodarki. Szerzej na ten temat: J.E. Stiglitz, [2004], s. 131–133; J.R. Hines Jr., [1999], *Three Sides of Harberger Triangles*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 13, no. 2, s. 167–188; A.C. Harberger, [1962], *The Incidence of the Corporation Income Tax*, „The Journal of Political Economy”, vol. 70, no. 3, s. 215–240; C. Harberger, [1964], *Taxation, Resource Allocation, and Welfare*, w: J. Due, *The Role of Direct and Indirect Taxes in the Federal Reserve System*, Princeton University Press, Princeton, s. 25–80.

<sup>44</sup> D. Coe, D. Snower, [1997], *Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform*, „IMF Staff Papers”, vol. 44, no. 1, s. 1; M. Belot, J.C. van Ours, [2000], *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 147, s. 10.

ce prawdopodobne, ponadto przyjęte założenia mogą podlegać dalszej weryfikacji empirycznej. Mechanizm interakcji pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi ciągle jeszcze jest w niewielkim stopniu wyjaśniony przez teorię ekonomii. Jednakże rozważania badaczy na ten temat sugerują, że interakcje stanowią istotny czynnik decydujący o ostatecznym kształcie uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy. Nie można założyć, że pojedyncze oddziaływanie określonych czynników instytucjonalnych będzie wywierało jednoznacznie korzystny lub niekorzystny wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia w każdych warunkach<sup>45</sup>. Podobnie jak nie można określić idealnej kombinacji czynników instytucjonalnych i instrumentów polityki rynku pracy, które w każdych warunkach gospodarczych prowadziłyby do ograniczenia problemów rynku pracy. Niektórzy autorzy formułują sugestie, zgodnie z którą interakcje pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi oraz pomiędzy tymi czynnikami a otoczeniem gospodarczym mogą odgrywać istotniejszą rolę dla makroekonomicznych warunków funkcjonowania rynku pracy niż pojedyncze instytucje<sup>46</sup>. Uwzględnienie interakcji jest niezwykle istotne przy projektowaniu reform instytucjonalnych rynku pracy. Pamiętać należy, że każdy czynnik wpływający niekorzystnie na poziom zatrudnienia, nieuwzględniony w reformach, będzie osłabiał efektywność wprowadzanych zmian. Na przykład efektywność reformowania systemu podatkowego może zostać osłabiona przez silną pozycję związków zawodowych lub rozbudowany system zasiłków dla bezrobotnych<sup>47</sup>. Warto więc poddać bliższej analizie najbardziej prawdopodobne interakcje występujące pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi.

W przypadku rozpatrywania wpływu opodatkowania pracy na warunki funkcjonowania rynku pracy, zwrócić należy uwagę na możliwość wystąpienia interakcji z instytucjami charakteryzującymi proces negocjacji zbiorowych (stopa uzwiązkowienia, zasięg układów zbiorowych, stopień centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych) oraz z instrumentami pasywnej polityki rynku pracy (przede wszystkim chodzi tu o system zasiłków dla bezrobotnych).

Wpływ opodatkowania pracy na warunki funkcjonowania rynku pracy w dużym stopniu zależy od względnej siły przetargowej pracodawców i pracowników. W sytuacji konkurencyjnego rynku pracy, przy założeniu, że elastyczność indywidualnej podaży pracy jest niska, co pozwala przerzucić w całości ciężar opodatkowania pracy na pracownika, prowadząc do obniżki płacy netto, wpływ opodatkowania na poziom bezrobocia jest nieistotny, gdyż koszty pracy dla pracodawcy utrzymują się na niezmiennym poziomie. Jednakże jeśli pracownicy są zorganizowani w związkach zawodowych (w szczególności o charakterze monopolistycznym), koszty opodatkowania mogą zostać przerzucone w całości na pracodawcę, w celu utrzymania dotychczasowego poziomu płac. Wówczas popytowa strona rynku pracy zareaguje ograniczeniem zapotrzebowania na pracę, co w konsekwencji prowadzić może do wzrostu bezrobocia<sup>48</sup>. Prawdopodobieństwo opi-

<sup>45</sup> P. Cahuc, A. Zylberberg, [2004], *Labor Economics*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA–London, s. 781–782.

<sup>46</sup> R. Flanagan, [1999], *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: an International Perspective*, „Journal of Economic Literature”, vol. 37, no. 3, s. 1172–1173; D. Coe, D. Snower, [1997], s. 3–4.

<sup>47</sup> M. Belot, J.C. van Ours, [2000], s. 9.

<sup>48</sup> F. Daveri, G. Tabellini, [2000], *Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries*, „Economic Policy”, vol. 15, no. 30, s. 50–52.

sanego mechanizmu zależy od struktury mechanizmu negocjacji płacowych. Większe prawdopodobieństwo wzrostu bezrobocia w wyniku wzrostu opodatkowania pracy wystąpi, gdy stopień uzwiązkowienia i zasięg układów zbiorowych będzie wysoki, a stopień koordynacji i centralizacji negocjacji płacowych umiarkowany; mniejsze – gdy stopień uzwiązkowienia i zasięg układów zbiorowych będzie niski, a stopień koordynacji i centralizacji negocjacji płacowych wysoki lub niski. W pierwszym przypadku pozycja związków zawodowych będzie silna, dzięki czemu można spodziewać się dalej idących nacisków na utrzymanie płac powyżej poziomu równowagi (przerzucenia obciążenia podatkowego na pracodawcę), znaczący zasięg układów zbiorowych przyczyni się do szerokiego zakresu stosowania płac na tym poziomie, a pośredni stopień koordynacji i centralizacji nie będzie sprzyjał uwzględnianiu negatywnych, makroekonomicznych konsekwencji ustaleń płacowych w postaci spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia. W drugim przypadku związki zawodowe, dysponując mniejszą siłą przetargową, mogą nie być w stanie wywalczyć płac powyżej poziomu równowagi, a negocjacje płacowe prowadzone na niskim lub wysokim stopniu centralizacji/koordynacji zwiększą będą prawdopodobieństwo internalizacji efektów zewnętrznych ustaleń płacowych przez partnerów negocjacji (w szczególności przez związki zawodowe). Skutkiem tego związki zawodowe będą skłonne zgodzić się na obniżkę płac netto spowodowaną wzrostem obciążeń podatkowych. Takie rozwiązanie może spotkać się z akceptacją związków zawodowych, w szczególności, gdy dodatkowe dochody do budżetu państwa, uzyskane w wyniku zwyczajki obciążeń podatkowych, będą przeznaczone na cele socjalne, takie jak np. zasiłki dla bezrobotnych<sup>49</sup>. Również sami pracownicy będą skłonni zaakceptować niższe wynagrodzenie, jeśli będą mieli świadomość, że dodatkowe obciążenia pomniejszające ich wynagrodzenie przeznaczone są na ubezpieczenie od bezrobocia lub inne świadczenia socjalne, z których będą mogli skorzystać w razie potrzeby<sup>50</sup>.

Wpływ opodatkowania pracy na poziom zatrudnienia i płac zależy nie tylko od specyfiki rynku pracy, ale również od relacji pomiędzy wysokością płac a wysokością możliwych do uzyskania dochodów niezwiązanych z pracą. W szczególności istotne będzie w tym miejscu rozważenie możliwych interakcji pomiędzy opodatkowaniem pracy a zasiłkami dla bezrobotnych. Dostępność zasiłków dla bezrobotnych wywierać będzie wpływ na poziom elastyczności podaży pracy (elastyczność podaży pracy wzrośnie tak, jak przedstawiono to wcześniej na rysunku 3.2). Większa elastyczność podaży pracy zwiększy elastyczność reakcji zatrudnienia na podatki, co doprowadzi do wyższego spadku zatrudnienia. Ostatecznie więc im zasiłki dla bezrobotnych będą wyższe i łatwiej dostępne, tym większa będzie redukcja zatrudnienia na skutek zwiększenia opodatkowania pracy<sup>51</sup>. Przyjąć można zatem, że opodatkowanie pracy i zasiłki dla bezrobotnych są komplementarne, w tym sensie, że negatywne oddziaływanie opodatkowania pracy może być wzmocnione przez rozbudowany system zasiłków dla bezrobotnych.

<sup>49</sup> Taki argument przywołują m.in. D. Checchi, C. Lucifora, [2002], *Union Density. The Economic Role of Unions and Institutions*, „Economic Policy”, vol. 17, no. 35, s. 377.

<sup>50</sup> Szerzej: L.H. Summers, [1989], *Some Simple Economics of Mandated Benefits*, „American Economic Review”, vol. 79, no. 2, s. 180–181; J. Gruber, [1997], *The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile*, „Journal of Labor Economics”, vol. 15, no. 3, s. S74–S76.

<sup>51</sup> A. Góra, A. Radziwiłł, A. Sowa, M. Walewski, [2006], *Tax Wedge and Skills: Case of Poland in International Perspective*, Warszawa, „CASE Reports”, no. 64, s. 10.

Dodatkowo, przy założeniu, że wysokość zasiłków dla bezrobotnych (i innych źródeł dochodów nie z pracy) wpływa w istotny sposób na wrażliwość podaży na zmiany poziomu płac, istotne jest rozróżnienie dwóch sposobów ustalania wysokości zasiłków dla bezrobotnych:

1. Jeśli zasiłki są indeksowane w stosunku do wysokości cen, oznacza to, że wysokość realnych zasiłków jest stała, wówczas podaż pracy jest bardziej elastyczna względem zmian płac realnych; gdy w wyniku obniżki podatków dojdzie do wzrostu płac staną się one względnie wyższe od zasiłku, co wpłynie na wzrost zatrudnienia (spadek bezrobocia).
2. Jeśli zasiłki są indeksowane w stosunku do wysokości płac oznacza to, że stopa zastąpienia jest stała, wówczas podaż pracy jest mniej elastyczna względem zmian poziomu płac realnych; gdy w wyniku obniżki podatków dojdzie do wzrostu płac pozostaną one względnie stałe w stosunku do wysokości zasiłku (który wzrośnie na skutek wzrostu płac) i wpływ na zmianę podaży pracy będzie mniejszy niż w przypadku stałej, realnej wartości zasiłków<sup>52</sup>.

Również w przypadku systemu ochrony zatrudnienia, podobnie jak w przypadku opodatkowania pracy, silne interakcje mogą występować pomiędzy tym czynnikiem a instytucjami charakteryzującymi proces negocjacji płacowych oraz system zasiłków dla bezrobotnych. Mechanizmy interakcji będą bardzo podobne jak w poprzednim przypadku.

Zgodnie z wcześniejszą analizą, ostateczny wpływ ochrony zatrudnienia na poziom bezrobocia jest ściśle zdeterminowany możliwościami pracodawcy w zakresie kształtowania poziomu płac i zatrudnienia w przedsiębiorstwie. Im bardziej decyzje te będą zdeterminowane silną pozycją związków zawodowych, przejawiającą się przede wszystkim wywieraniem nacisków na wzrost płac i ograniczeniami w zakresie swobody zwolnień, tym restrykcyjna ochrona zatrudnienia może wywierać silniejszy wpływ na wzrost bezrobocia. Podobnie jak w przypadku opodatkowania pracy, wpływ ten może zostać osłabiony, jeśli stopień centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych będzie wysoki albo niski (wzmocniony, jeśli stopień ten będzie przeciętny)<sup>53</sup>.

Ochrona zatrudnienia i system zasiłków dla bezrobotnych pełnią do pewnego stopnia podobną funkcję. Zabezpieczają pracownika wobec ryzyka związanego z utratą pracy. Ochrona zatrudnienia zabezpiecza pracowników przed utratą pracy i ogranicza fluktuacje dochodów pracownika w razie utraty pracy (wówczas, gdy przysługuje mu odprawa pracownicza), natomiast zasiłki dla bezrobotnych, zabezpieczają pewien poziom dochodów już w okresie bezrobocia. Podstawowy mechanizm interakcji pomiędzy tymi dwoma czynnikami może polegać na tym, iż występowanie równocześnie restrykcyjnej ochrony zatrudnienia i rozbudowanego systemu zasiłków dla bezrobotnych może w znacznym stopniu niwelować bodźce do poszukiwania pracy i podnosić przeciętny poziom płac, prowadząc do wzrostu bezrobocia. Zasiłki dla bezrobotnych mogą ograniczać intensywność poszukiwań pracy wśród osób bezrobotnych i podnosić poziom płacy progowej, zniechęcając ostatecznie pracodawców do zwiększania zatrudnienia. Jednocześnie restrykcyjna ochrona zatrudnienia ograniczać będzie kreację miejsc pracy, zmniejszając

<sup>52</sup> T. Boeri, J. van Ours, [2008], s. 87.

<sup>53</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, „Swedish Economic Policy Review”, vol. 5, no. 2, s. 225.



szanse bezrobotnych na zatrudnienie. Nałożenie się obu mechanizmów w tym samym czasie będzie zwiększać poziom przeciętnych płac i poziom bezrobocia<sup>54</sup>.

Przedstawiony przegląd możliwych interakcji pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi występującymi na rynku pracy w oczywisty sposób nie wyczerpuje zagadnienia. Na gruncie teoretycznym możliwe jest prowadzenie dywagacji w każdym możliwym przekroju, jednakże z uwagi na fakt, iż empiryczne ustalenia w tym zakresie są wyjątkowo trudne do przeprowadzenia, uzasadnione wydaje się ograniczenie rozważań teoretycznych do sytuacji najbardziej prawdopodobnych. Analiza możliwych interakcji powinna być szczegółowo przeprowadzana w procesie projektowania ewentualnych reform instytucjonalnych na rynku pracy. Zmiany w pojedynczych instytucjach, bez brania pod uwagę ich komplementarności z innymi instytucjami, mogą nie przynieść oczekiwanych rezultatów.

---

<sup>54</sup> M. Belot, J.C. van Ours, [2001], *Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis*, Tilburg University, Tilburg, „CentER Discussion Paper”, no. 2001-50, s. 7.

## 4. Uwarunkowania funkcjonowania rynków pracy w krajach OECD w latach 1990–2009

### 4.1. Dobór krajów oraz ustalenie czasowego zakresu analizy

Poszukując prawidłowości dotyczących instytucjonalnych uwarunkowań elastyczności rynku pracy, przeprowadzono analizę statystyczno-ekonometryczną na wybranej grupie krajów, w określonych ramach czasowych. Do badań wybrano grupę krajów wysoko rozwiniętych, które w okresie objętym analizą charakteryzowały się zbliżonym poziomem rozwoju gospodarczego. Istotne było, aby oprócz wybranych krajów europejskich badaniami objąć również pozaeuropejskie kraje wysoko rozwinięte, w szczególności zaś kraje anglosaskie, w tym przede wszystkim Stany Zjednoczone. Zabieg taki miał na celu zweryfikowanie powszechnie panującego przekonania, iż rynki pracy w krajach anglosaskich sprawnie funkcjonują, głównie ze względu na duży stopień elastyczności instytucjonalnej. W próbie nie uwzględniono niektórych krajów wysoko rozwiniętych, takich jak Japonia czy Korea Południowa, ze względu na fakt, że charakteryzują się one na tyle silnymi, odmiennymi uwarunkowaniami kulturowymi, wpływającymi na funkcjonowanie rynków pracy, iż włączenie tych krajów do badań mogłoby istotnie zniekształcić otrzymane wyniki. Równie nieuzasadnione byłoby włączanie do badań gospodarek postsocjalistycznych, ponieważ sytuacja na rynkach pracy w tych krajach w badanym okresie zdominowana była przede wszystkim przez uwarunkowania procesów transformacyjnych. Procesy te na tyle silnie oddziaływały na sytuację rynków pracy, przy jednoczesnym braku stabilności rozwiązań instytucjonalnych, iż włączenie do analizy rynków pracy krajów podlegających transformacji wspólnie z grupą krajów wysoko rozwiniętych nie pozwoliłoby na zachowanie względnej homogeniczności badanej grupy. Ostatecznie analizie zostało poddanych dwadzieścia krajów: Australia, Austria, Belgia, Dania, Finlandia, Francja, Grecja, Hiszpania, Holandia, Irlandia, Kanada, Niemcy, Norwegia, Nowa Zelandia, Portugalia, Stany Zjednoczone, Szwajcaria, Szwecja, Wielka Brytania i Włochy. Wszystkie wymienione kraje należą do OECD (Organisation for Economic Co-operation and Development), co pozwoliło na przeprowadzenie badań przy wykorzystaniu statystycznych baz da-

nych gromadzonych przez tę organizację, dzięki czemu zapewniona została porównywalność analizowanych informacji<sup>1</sup>.

Badaniami objęto lata 1990–2009. W studiach zmierzających do ustalenia prawidłowości zachodzących w gospodarce istotne jest uwzględnianie możliwie długich szeregów czasowych, a ponadto rzetelność uzyskanych wyników zapewnia wykorzystywanie danych, które są między sobą porównywalne. Im dłuższe szeregi czasowe, tym trudniej jest tę porównywalność utrzymać. Wynika to przede wszystkim z rozwoju i rozbudowy baz danych gromadzonych przez różne instytucje (w tym przez OECD), co wiąże się często z udoskonalaniem stosowanych metod pomiaru. Zmiany te powodują, iż dobór szeregu czasowego musi ostatecznie wynikać z kompromisu pomiędzy jego długością a porównywalnością zawartych w nim informacji. Wybrany okres pozwolił na zachowanie takiego kompromisu. Zamknięcie badań na roku 2009 wynikało z faktu, iż niektóre dane dotyczące czynników instytucjonalnych publikowane są z dużym opóźnieniem, niektóre zaś w cyklu dwuletnim, wobec czego chcąc uzyskać możliwie kompletną bazę danych do analiz, ograniczono ich zakres do tego roku, dla którego możliwe było zgromadzenie pełnego zestawu danych.

W rozdziale 4 przeprowadzono analizę statystyczną czynników instytucjonalnych i instrumentów polityki rynku pracy w badanych gospodarkach. Istotnym aspektem analizy było ukazanie dynamiki zmian badanych czynników oraz stopnia ich zróżnicowania pomiędzy gospodarkami. W kilku przypadkach, kiedy charakterystyka badanej zmiennej w poszczególnych krajach znacznie odbiegała od przeciętnej, przeprowadzono analizę typu *case-study*, mającą na celu zidentyfikowanie przyczyn obserwowanych odmienności.

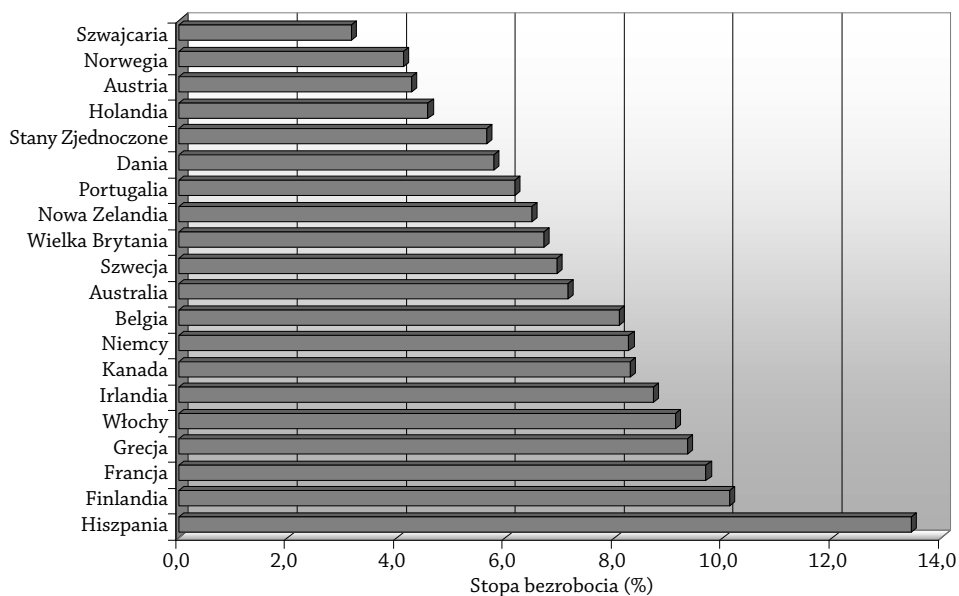
## 4.2. Podstawowe tendencje w zakresie bezrobocia na badanych rynkach pracy

Rynki pracy w wybranych dwudziestu krajach OECD w badanym okresie charakteryzowały się znacznym zróżnicowaniem, zarówno pod względem natężenia, jak i dynamiki zmian bezrobocia. Wykorzystując podstawowe wskaźniki, takie jak stopa bezrobocia i wskaźnik bezrobocia długookresowego<sup>2</sup>, wyodrębniono grupy krajów, które charakteryzowały się odmienną sytuacją na rynkach pracy.

Najbardziej ogólny wskaźnik, jakim jest średnia statystyczna stóp bezrobocia dla poszczególnych państw w latach 1990–2009 (rysunek 4.1), charakteryzował się dość

<sup>1</sup> Jedynie w przypadku danych dotyczących koordynacji i centralizacji rokowań płacowych oraz zasięgu układów zbiorowych skorzystano z: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007, Version 3 – May 2011*, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208>, ze względu na brak takich danych w bazie OECD.

<sup>2</sup> Do badań wykorzystano wskaźniki obliczone przez OECD według następujących formuł: dla porównań międzynarodowych przyjęto zharmonizowaną stopę bezrobocia (*HUR – Harmonised Unemployment Rate*), obliczoną jako udział liczby osób bezrobotnych w liczbie osób należących do siły roboczej; wskaźnik bezrobocia długookresowego to udział osób bezrobotnych przez okres dwunastu i więcej miesięcy, w całej populacji bezrobotnych (OECD.Stat Extracts, <http://stats.oecd.org>, 30.09.2011).



Rys. 4.1. Przeciętne stopy bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

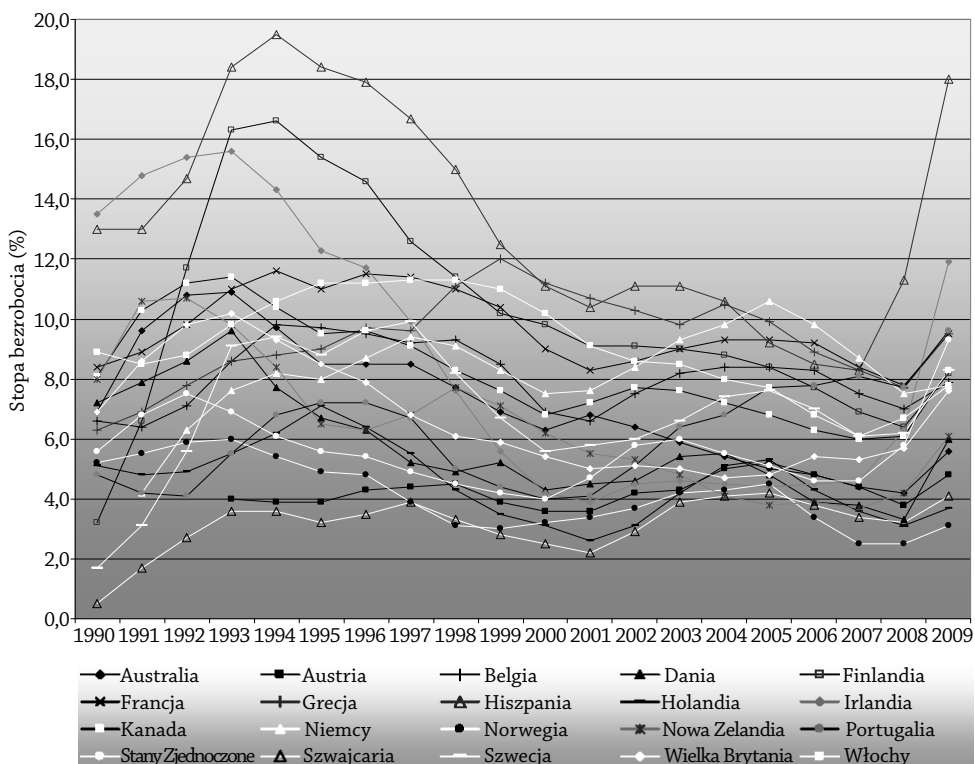
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

znaczną rozpiętością pomiędzy najmniejszą wartością średniej stopy bezrobocia, odnotowaną w Szwajcarii (3,2%), a największą odnotowaną w Hiszpanii (13,4%).

Pomimo dużego zróżnicowania sytuacji na rynkach pracy krajów OECD, można zaobserwować pewne wspólne cechy kształtowania się zjawiska bezrobocia (rysunek 4.2)<sup>3</sup>. Po pierwsze, wyraźne są tendencje wzrostowe (spadkowe) stóp bezrobocia w określonych latach, we wszystkich krajach, tzn. tendencje zmian bezrobocia w czasie, na poszczególnych rynkach pracy, do pewnego stopnia są wspólne dla wszystkich gospodarek. Po drugie, stopy bezrobocia w poszczególnych krajach charakteryzują się umiarkowaną stabilnością. Po trzecie, największą rozpiętość stóp bezrobocia zaobserwować można było w połowie lat 90. XX wieku, w późniejszych latach rozpiętość ta uległa znacznemu ograniczeniu, następnie nieco wzrosła od roku 2008.

Do oszacowania **wewnętrznej dynamiki zmian w stopach bezrobocia na poszczególnych rynkach pracy** wykorzystano współczynnik zmienności (rysunek 4.3). Na podstawie wartości współczynnika stwierdzić można, iż najniższą dynamiką zmian w latach 1990–2009 charakteryzowały się stopy bezrobocia we Francji, w Austrii, w Belgii, w Grecji, w Niemczech, we Włoszech i w Kanadzie. W krajach tych wartość współczynnika zmienności nie przekroczyła 20%. Największe wahania zaś odnotowano w Irlandii, gdzie współczynnik zmienności stopy bezrobocia osiągnął wartość blisko 52%, co oznacza silne zróżnicowanie wartości stóp bezrobocia w poszczególnych latach badanego okresu. W większości przypadków niska wartość współczynnika zmienności występowała w kra-

<sup>3</sup> Rysunki oddzielne dla każdego kraju, na których przedstawiono kształtowanie się wartości stóp bezrobocia w poszczególnych latach, umieszczono w załączniku 4A.



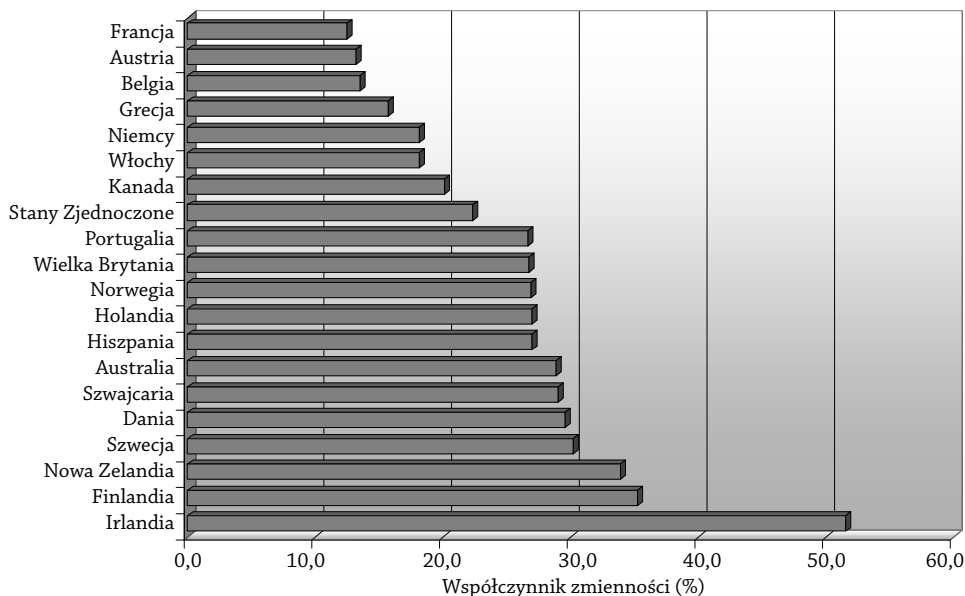
Rys. 4.2. Wartości stóp bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

jach, gdzie stopy bezrobocia kształtowały się na stosunkowo wysokim poziomie (wyższym od przeciętnej), co dowodzi względnej stabilności zaobserwowanych tam wysokich stóp bezrobocia; jedynie w Austrii niskiej wartości współczynnika zmienności towarzyszyła niska wartość stóp bezrobocia, co pozwala stwierdzić, że korzystna sytuacja na rynku pracy w tym kraju ma stosunkowo stabilny charakter.

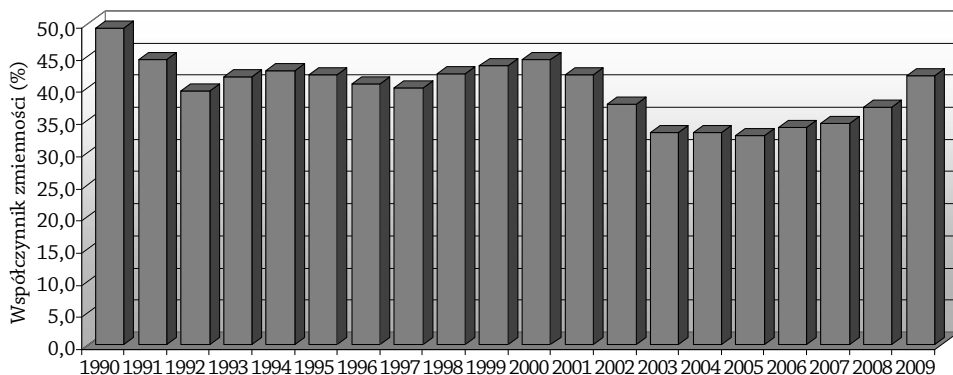
Średnia wartość stóp bezrobocia dla całej badanej grupy państw w poszczególnych latach wykazywała umiarkowaną stabilność i wahała się od 5,74% (w 2007 roku) do 9,42% (w 1993 roku). W 2009 roku wartość ta wyniosła 7,86%. Ogólnie w badanym okresie odnotowano tendencję spadkową w wartościach stóp bezrobocia. Informacji na temat zróżnicowania pomiędzy rynkami pracy wewnątrz analizowanej grupy w kolejnych latach dostarcza analiza zmienności stopy bezrobocia w czasie – dla całej badanej grupy państw.

Na rysunku 4.4 przedstawiono zróżnicowanie bezrobocia w badanej grupie krajów, zobrazowane za pomocą współczynnika zmienności stóp bezrobocia pomiędzy krajami w kolejnych latach, w okresie od 1990 do 2009 roku. Estymacja wartości współczynnika zmienności wskazuje na silne zróżnicowanie stóp bezrobocia pomiędzy krajami OECD w poszczególnych latach wyróżnionego okresu. Po roku 2000 zróżnicowanie to uległo niewielkiemu zmniejszeniu, nasiliło się jednak ponownie w 2008 roku. Największe war-



Rys. 4.3. Dynamika zmian stóp bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (współczynnik zmienności w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



Rys. 4.4. Zróżnicowanie stóp bezrobocia pomiędzy dwudziestoma krajami OECD w poszczególnych latach (współczynnik zmienności w latach 1990–2009, w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

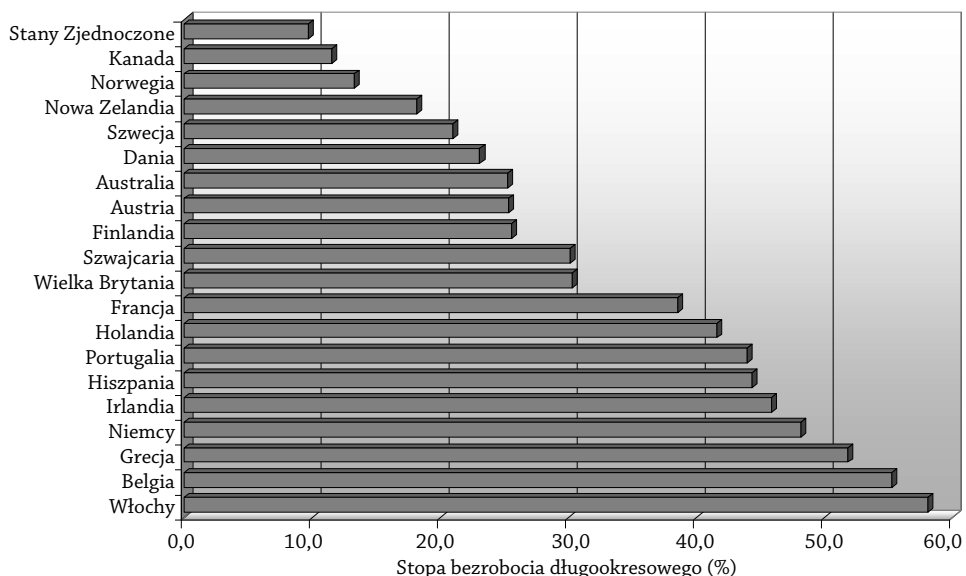
tości współczynnika zmienności zaobserwować można w latach 1990–1991, 1998–2001 i 2008–2009, czyli w okresach, które dla większości badanych państw związane były z wystąpieniem zjawisk kryzysowych w gospodarce<sup>4</sup>. Wskazuje to na znacznie większe zróżnicowanie bezrobocia pomiędzy badanymi rynkami w okresach kryzysów niż w okresach wzrostu gospodarczego. Oznaczać to może, iż koniunkturalne determinanty bezrobocia,

<sup>4</sup> Na podstawie wartości luki PKB (*output gap*), [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

mające charakter krótkookresowy, oddziałują na rynki pracy w sposób bardziej zróżnicowany niż długookresowe determinanty strukturalne.

Jednym z najistotniejszych parametrów oceny rynku pracy, poza przeciętną stopą bezrobocia, jest wskaźnik bezrobocia długookresowego. Bezrobocie długookresowe stanowi poważne zagrożenie dla sytuacji na rynku pracy. Określane niekiedy jako bezrobocie chroniczne, oznacza, że osoby długookresowo bezrobotne mają małe szanse na powrót do zatrudnienia bez pomocy zewnętrznej. Dzieje się tak przede wszystkim z powodu deprecjacji kapitału ludzkiego. W miarę wydłużania się okresu pozostawania bez pracy, szanse na zatrudnienie maleją. Na rysunku 4.5 przedstawiono wartości przeciętnych wskaźników bezrobocia długookresowego w krajach OECD w latach 1990–2009, obliczonych jako udział bezrobotnych długookresowo w całej populacji bezrobotnych. Podobnie jak przeciętne stopy bezrobocia, średnie wskaźniki bezrobocia długookresowego były silnie zróżnicowane pomiędzy krajami w badanym okresie, od kilku do kilkunastu procent, w takich krajach jak: Stany Zjednoczone (9,6%), Kanada (11,5%), Norwegia (13,3%), Nowa Zelandia (18,1%); do wartości powyżej 40% – w Holandii (41,6%), w Portugalii (43,9%), w Hiszpanii (44,3%), w Irlandii (45,8%), w Niemczech (48,1%), w Grecji (51,8%), w Belgii (55,2%) oraz we Włoszech (58%).

Wskaźnik bezrobocia długookresowego w badanej próbie jest słabo skorelowany dodatnio z przeciętną stopą bezrobocia, wartość współczynnika korelacji liniowej Pearsona wynosi 0,44. Wysoka (niska) przeciętna stopa bezrobocia nie oznacza więc automatycznie wysokiego (niskiego) wskaźnika bezrobocia długookresowego w danej gospodarce. Można wskazać kraje, które w latach 1990–2009 charakteryzowały się zbliżoną wartością stopy bezrobocia i równocześnie bardzo zróżnicowanymi wartościami wskaźników bezrobocia długookresowego.



Rys. 4.5. Udział bezrobotnych długookresowo w bezrobociu ogółem w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Przykłady takich krajów (pogrupowanych w pary) zaprezentowano w tabeli 4.1. W niektórych przypadkach – takich jak Grecja i Finlandia, Portugalia i Nowa Zelandia czy Dania i Stany Zjednoczone – pomimo zbliżonych wartości przeciętnych stóp bezrobocia, wskaźniki bezrobocia długookresowego były około dwukrotnie wyższe w przypadku krajów znajdujących się na drugim miejscu w wymienionych parach. W przypadku Holandii i Norwegii analogiczna różnica była trzykrotna, a w przypadku Irlandii i Kanady czterokrotna. Uproszczona interpretacja tego faktu może oznaczać, że o ile natężenie zjawiska bezrobocia w podanych przykładach par krajów jest do siebie bardzo zbliżone (a więc pozornie sytuacja na rynku pracy jest podobna), o tyle włączając do analizy wskaźnik bezrobocia długookresowego, stwierdzić można, że utrata pracy w krajach, gdzie wskaźnik bezrobocia długookresowego jest kilkakrotnie wyższy, oznacza, że szansa na znalezienie zatrudnienia przez osobę bezrobotną jest tam kilkakrotnie mniejsza. Istotne jest podkreślenie faktu, że wysokie wskaźniki bezrobocia długookresowego zdecydowanie pogarszają ocenę sytuacji na rynku pracy.

Tab. 4.1. Przeciętne stopy bezrobocia i wskaźniki bezrobocia długookresowego w wybranych krajach OECD, w latach 1990–2009

Kraj	Średnia stóp bezrobocia ogółem w latach 1990–2009 (w proc.)	Średnia wskaźników bezrobocia długookresowego w latach 1990–2009 (w proc.)
Grecja	9,3	51,8
Finlandia	10,1	25,5
Irlandia	8,7	45,8
Kanada	8,3	11,5
Portugalia	6,2	43,9
Nowa Zelandia	6,5	18,1
Dania	5,8	23,1
Stany Zjednoczone	5,6	9,7
Holandia	4,6	41,6
Norwegia	4,1	13,3

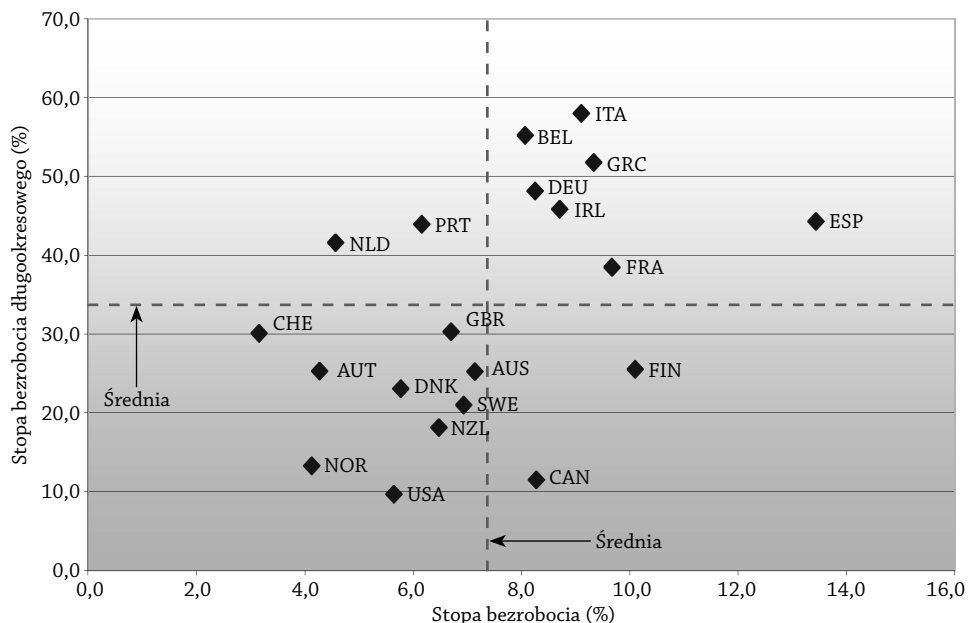
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Podsumowując analizę parametrów rynku pracy, dotyczących kształtowania się zjawiska bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009, dokonano klasyfikacji tych krajów w odniesieniu do kształtowania się sytuacji na rynku pracy w podziale na cztery grupy. Podział ten przedstawiono na rysunku 4.6.

**Grupa I** to kraje, w których w badanym okresie odnotowano najniższe wskaźniki przeciętnej stopy bezrobocia, jak i stosunkowo niskie wskaźniki stopy bezrobocia długookresowego. W grupie tej znalazły się: Stany Zjednoczone, Norwegia, Nowa Zelandia, Szwecja, Dania, Australia, Austria, Szwajcaria i Wielka Brytania.

W **grupie II** znalazły się kraje o nieco gorszej kondycji rynku pracy, w których pomimo stosunkowo niskich wskaźników przeciętnej stopy bezrobocia wskaźniki stopy bezrobocia długookresowego były wyższe niż przeciętnie w całej próbie dwudziestu krajów. Do grupy tej zaliczono Holandię i Portugalię.





Rys. 4.6. Przeciętne stopy bezrobocia i wskaźniki bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

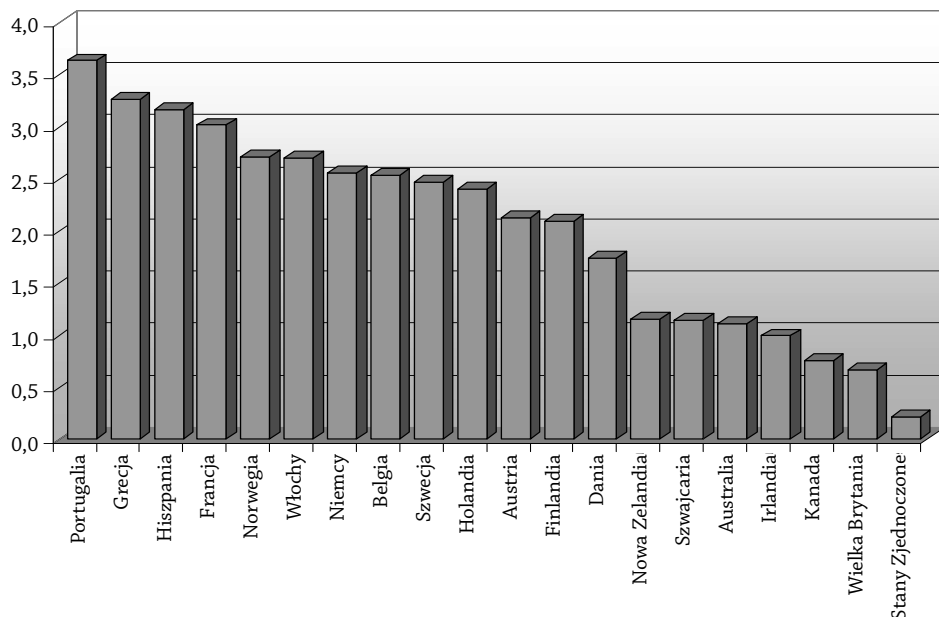
Wyższe przeciętne stopy bezrobocia, przy jednak stosunkowo niskich wskaźnikach bezrobocia długookresowego, odnotowano w grupie III, do której zaliczono Kanadę i Finlandię.

Grupa IV to kraje, które charakteryzowały się stosunkowo najtrudniejszą sytuacją na rynku pracy. W grupie tej znalazły się: Francja, Irlandia, Hiszpania, Niemcy, Grecja, Belgia i Włochy. W krajach tych w badanym okresie zarejestrowano wyższą przeciętną stopę bezrobocia od wartości średnich dla całej próby oraz stosunkowo wysokie wskaźniki stopy bezrobocia długookresowego.

### 4.3. Charakterystyka poziomu ochrony zatrudnienia

Jednym z najczęściej analizowanych czynników instytucjonalnych, oddziałujących na warunki funkcjonowania rynku pracy, jest prawna ochrona zatrudnienia. Analizę porównawczą restrykcyjności uregulowań w zakresie ochrony zatrudnienia w poszczególnych krajach można przeprowadzić na podstawie indeksu ochrony zatrudnienia opracowanego przez OECD, oznaczanego jako EPL<sup>5</sup>. Na rysunku 4.7 przedstawiono przeciętne

<sup>5</sup> Indeks ten w latach 1990–2009 obliczany był w trzech wersjach. Jako podstawowy wskaźnik do analizy dynamicznej przyjęto indeks EPL w wersji 1, ponieważ wersja ta obejmuje najpełniej okres przyjęty do analizy w całej pracy. Możliwe więc było wykorzystanie dostępnych danych dotyczących wartości indeksu za lata 1990–2008. Dodatkowo wykorzystano wersję 2 EPL do analizy uregulowań w zakresie zwolnień grupowych. Należy zaznaczyć, że pomiędzy wartościami poszczegól-



Rys. 4.7. Przeciętne wartości indeksu ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

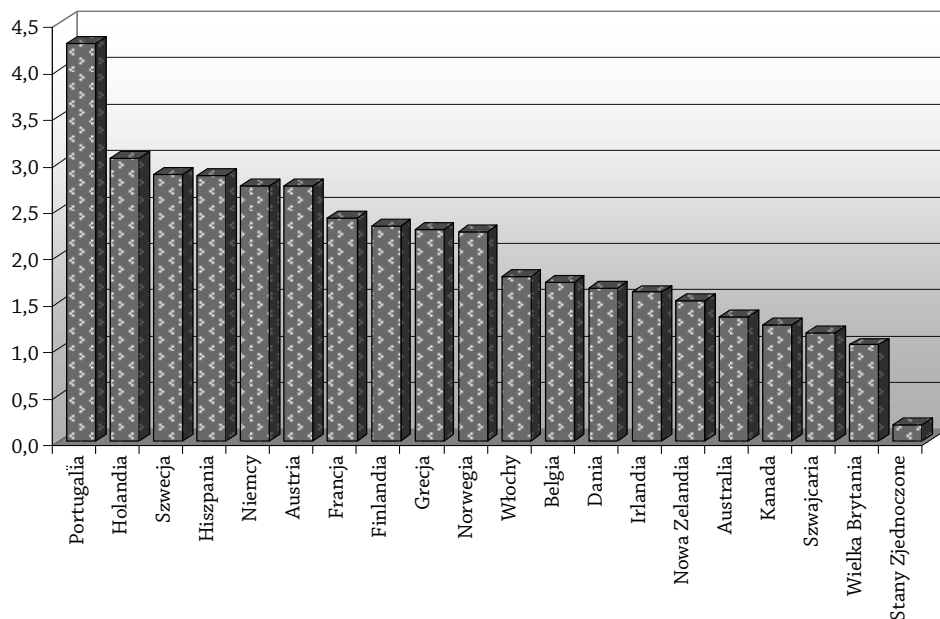
wartości indeksów EPL (w skali od zera do sześciu) w badanych krajach OECD w latach 1990–2008. Zróżnicowanie wartości EPL pomiędzy poszczególnymi krajami jest dość znaczne: od 0,21 w Stanach Zjednoczonych do 3,63 w Portugalii. Stosunkowo niską restrykcyjnością ochrony zatrudnienia charakteryzują się kraje anglosaskie, natomiast wysokie wartości EPL występują w krajach południowej Europy.

Najistotniejsze znaczenie dla zróżnicowania wartości indeksu ochrony zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi krajami mają różnice w zakresie uregulowań dotyczących tzw. zatrudnienia regularnego, tzn. na podstawie umowy o pracę na czas nieokreślony, oraz dotyczących zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony. Uregulowania te charakteryzują subindeksy wchodzące w skład indeksu EPL.

Na rysunku 4.8 przedstawiono wartości subindeksów regulacji w zakresie **umów o pracę na czas nieokreślony** w poszczególnych krajach OECD. W latach 1990–2008 najbardziej restrykcyjne uregulowania w zakresie tego typu umów miała Portugalia, gdzie wartość omawianego wskaźnika (4,28) znacznie przekraczała wartości wyliczone dla pozostałych krajów. Zdecydowanie najniższą wartość wskaźnika, znacznie odbiegającą od pozostałych krajów, odnotowano w Stanach Zjednoczonych – wynosiła ona jedynie 0,17.

W zakresie **uregulowań dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony** najistotniejsze znaczenie dla oceny restrykcyjności uregulowań prawnych mają uregulowania

gólnych wersji indeksu EPL zachodzi bardzo silna korelacja dodatnia, na poziomie 0,98 do 0,99, co pozwala przyjąć założenie, iż analiza indeksu EPL niezależnie od wykorzystanej wersji indeksu prowadzi do takich samych wniosków. (Szczegółowy opis wersji indeksu znajduje się w rozdziale 1 i w załączniku 1C i 1D).



Rys. 4.8. Przeciętne wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w zakresie umów o pracę na czas nieokreślony w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

dotyczące obowiązujących okresów wypowiedzenia oraz wysokości odpraw wypłacanych pracownikowi w przypadku zwolnienia. W tabeli 4.2 zaprezentowano szczegółowe uregulowania w tym zakresie w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku.

Analiza informacji zawartych w tabeli 4.2 pozwala na zidentyfikowanie istotnych źródeł różnicowania restrykcyjności ochrony zatrudnienia pomiędzy poszczególnymi rynkami pracy. Obowiązujący okres wypowiedzenia w przypadku pracownika z dziewięciomiesięcznym stażem pracy, waha się od zera w Stanach Zjednoczonych, do trzech miesięcy w Belgii i w Danii. W przypadku pracownika z dwudziestoletnim stażem pracy zróżnicowanie to wzrasta: od zera w Stanach Zjednoczonych do piętnastu miesięcy w Belgii i szesnastu miesięcy w Grecji. W przypadku odpraw dla zwalnianego pracownika zaznaczyć należy, że w ośmiu na dwadzieścia analizowanych gospodarek takie odprawy nie obowiązują. W wielu krajach odprawy te w dużym stopniu uzależnione są od stażu pracy zwalnianego pracownika i w znaczącej wysokości dotyczą tylko pracowników z najwyższym stażem. Jedynie w Grecji, Hiszpanii i Portugalii system odpraw należy ocenić jako niezwykle hojny. Najwyższą odprawę może otrzymać zwalniany pracownik z dwudziestoletnim stażem w Portugalii, równoważną dwudziestokrotności miesięcznych zarobków. Warto również zwrócić uwagę, iż w niektórych krajach występuje znaczne zróżnicowanie ochrony zatrudnienia na czas nieokreślony pomiędzy pracownikami na stanowiskach robotniczych (*blue collar*) i na stanowiskach nierobotniczych (*white collar*), wynikające ze znacznie dalej idących przywilejów przyznawanych tej drugiej grupie. Skrajnym przykładem jest tu grecki rynek pracy, gdzie pracownikowi na stanowisku nierobotniczym z dwudziestoletnim stażem przysługuje szesnastomiesięczny okres wypo-

Tab. 4.2. Regulacje w zakresie zwolnień indywidualnych, pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, dotyczące obowiązujących okresów wypowiedzenia i wysokości odpraw w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku

Kraj	W przypadku:	Staż pracy					
		9 mies.	4 lata	20 lat	9 mies.	4 lata	20 lat
		Okres wypowiedzenia			Wysokość odprawy*		
Australia	Wszystkich pracowników				0	0	0
	Redukcji zatrudnienia	1 tydz.	3 tyg.	4 tyg.	0	8 tyg.	8 tyg.
Austria	Stanowisk robotniczych	2 tyg.	2 tyg.	2 tyg.	0	0	0
	Stanowisk nierobotniczych	6 tyg.	2 mies.	4 mies.			
Belgia	Stanowisk robotniczych	35 dni	35 dni	112 dni	0	0	0
	Stanowisk nierobotniczych	3 mies.	3 mies.	15 mies.			
Dania	Stanowisk robotniczych	3 tyg.	8 tyg.	10 tyg.	0	0	0
	Stanowisk nierobotniczych	3 mies.	4 mies.	6 mies.	0	0	3 mies.
Finlandia	Wszystkich pracowników	14 dni	1 mies.	6 mies.	0	0	0
Francja	Wszystkich pracowników	1 mies.	2 mies.	2 mies.	0	0,8 mies.	6,7 mies.
Grecja	Stanowisk robotniczych	0	0	0	5 dni	15 dni	4 mies.
	Stanowisk nierobotniczych	30 dni	3 mies.	16 mies.	15 dni	1,5 mies.	8 mies.
Hiszpania	Wszystkich pracowników	30 dni	30 dni	30 dni	0,7 mies.	3,5 mies.	17 mies.
Holandia	Wszystkich pracowników	1 mies.	1 mies.	3 mies.	0	0	0
Irlandia	Wszystkich pracowników	1 tydz.	2 tyg.	8 tyg.	0	0	0
	Redukcji zatrudnienia	2 tyg.	2 tyg.	8 tyg.	0	3,6 tyg.	16,4 tyg.
Kanada	W zależności od prowincji	1–2 tyg.	2–4 tyg.	2–8 tyg.	0	0–4 tyg.	0–20 tyg.
Niemcy	W zależności od uzasadnienia	4 tyg.	1 mies.	7 mies.	0–0,4 mies.	0–2 mies.	0–10 mies.
Norwegia	Wszystkich pracowników	1 mies.	1 mies.	3 mies.	0	0	0
Nowa Zelandia	Wszystkich pracowników	2 tyg.	2 tyg.	2 tyg.	0	0	0
Portugalia	Wszystkich pracowników	15 dni	30 dni	75 dni	3 mies.	4 mies.	20 mies.
Stany Zjednoczone	Wszystkich pracowników	0	0	0	0	0	0
Szwajcaria	Wszystkich pracowników	1 mies.	2 mies.	3 mies.	0	0	2,5 mies.
Szwecja	Wszystkich pracowników	1 mies.	3 mies.	6 mies.	0	0	0
Wielka Brytania	Wszystkich pracowników				0	0	0
	Redukcji zatrudnienia	1 tydz.	4 tyg.	12 tyg.	0	4 tyg.	20 tyg.
Włochy	Stanowisk robotniczych	6 dni	9 dni	12 dni			
	Stanowisk nierobotniczych	15 dni	2 mies.	4 mies.	0	0	0

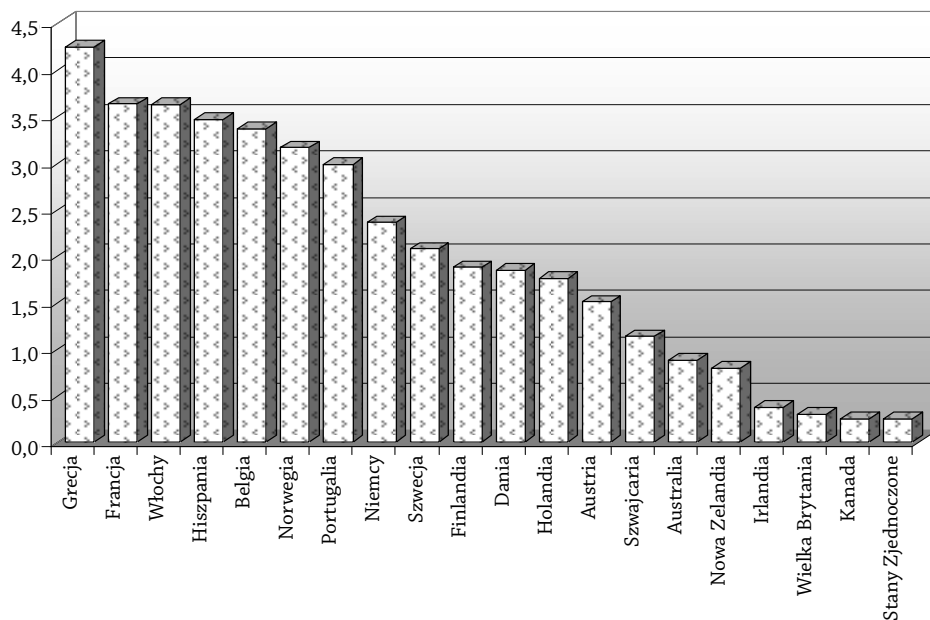
\* wysokość odprawy odpowiada wynagrodzeniu za podany w tabeli okres pracy na danym stanowisku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, 2008*, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 6.

wiedzenia i ośmiomiesięczna odprawa, natomiast pracownikowi z takim samym stażem na stanowisku robotniczym przysługuje jedynie czteromiesięczna odprawa bez okresu wypowiedzenia. Rozwiązania takie budzą pewne wątpliwości w świetle upowszechnianej w krajach rozwiniętych idei niedyskryminacji na rynku pracy.

Wśród państw OECD znacznie większe zróżnicowanie niż w przypadku uregulowań dotyczących umów o pracę na czas nieokreślony odnotować można w przypadku regu-

lacji dotyczących umów na czas określony. Przeciętne wartości subindeksów dotyczących tych regulacji w badanym okresie przedstawiono na rysunku 4.9.



Rys. 4.9. Przeciętne wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w zakresie umów o pracę na czas określony w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Zdecydowanie najbardziej restrykcyjne uregulowania w zakresie umów o pracę na czas określony w analizowanym okresie występowały w Grecji, Francji i we Włoszech. Najbardziej liberalne uregulowania dotyczyły zaś rynków pracy w Stanach Zjednoczonych, Kanadzie i Wielkiej Brytanii.

Zróznicowanie wartości wskaźnika regulacji w zakresie umów o pracę na czas określony wynika w głównej mierze z:

- odmiennych uregulowań kwestii dotyczących umów o pracę na czas określony, takich jak: ograniczenia stosowania tego typu umów, maksymalna liczba kolejnych umów na czas określony zawartych z tym samym pracownikiem oraz maksymalny, skumulowany okres trwania zawieranych kolejno umów z tym samym pracownikiem;
- odmiennych uregulowań kwestii dotyczących funkcjonowania agencji pracy tymczasowej, w tym w zakresie ograniczeń co do możliwości funkcjonowania tego typu agencji oraz maksymalnego, skumulowanego okresu trwania zawieranych kolejno umów z tym samym pracownikiem za pośrednictwem agencji.

W zakresie możliwości stosowania **umów o pracę na czas określony**, na dwadzieścia analizowanych krajów OECD, w roku 2008 osiem nie stosowało żadnych ograniczeń (Niemcy, Szwajcaria, Holandia, Australia, Szwecja, Stany Zjednoczone, Wielka Brytania i Kanada), a w czterech (Belgia, Austria, Dania, i Irlandia) ograniczenia występowa-

ty jedynie w wyjątkowych przypadkach. Największe obostrzenia w zakresie stosowania umów na czas określony występowały w Grecji (można było stosować tego typu umowy tylko w uzasadnionych przypadkach), i nieco mniejsze, ale również stosunkowo restrykcyjne: we Francji, w Norwegii i w Finlandii (można było stosować tego typu umowy tylko w specyficznych sytuacjach, uzasadnionych potrzebami pracodawcy lub pracownika – np. zastępstwo, szkolenie zawodowe – albo ze względu na specyficzny charakter prowadzonej działalności, np. prace sezonowe).

Warto zwrócić uwagę, że zdecydowana większość państw posiada, w różnym zakresie, ograniczenia co do liczby umów zawieranych kolejno z tym samym pracownikiem na czas określony lub co do skumulowanego okresu trwania tych umów albo oba typy ograniczeń jednocześnie. Wyjątkiem są Stany Zjednoczone i Kanada, które nie stosują w tym względzie żadnych obostrzeń. Większe znaczenie z pewnością mają ograniczenia w zakresie skumulowanego okresu trwania umów na czas określony, gdyż wówczas, niezależnie od liczby kolejno zawartych umów, na pracodawcę nałożone jest realne ograniczenie. W tabeli 4.3 przedstawiono szczegółowe rozwiązania w zakresie omawianych kwestii. W pięciu krajach (Australia, Austria, Finlandia, Nowa Zelandia, Szwajcaria) w przypadku, gdy pracodawca jest w stanie udowodnić, że praca w istocie ma charakter okresowy, nie stosuje się ograniczeń w zakresie skumulowanego okresu trwania umów. W pozostałych krajach ograniczenie to wynosi od osiemnastu miesięcy we Francji do pięćdziesięciu czterech miesięcy w Portugalii.

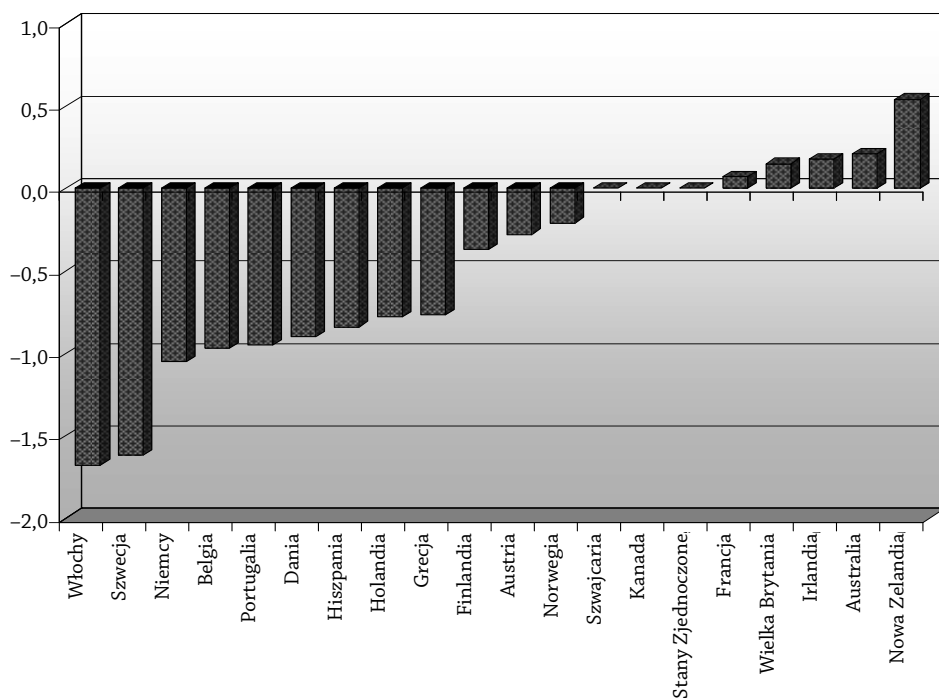
Tab. 4.3. Wybrane regulacje w zakresie umów o pracę na czas określony w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku

Kraj	Maksymalna liczba kolejnych umów na czas określony, zawartych z tym samym pracownikiem	Maksymalny, skumulowany okres trwania, zawieranych kolejno umów na czas określony z tym samym pracownikiem
Australia	Zależnie od uzasadnienia	Bez limitu
Austria	Zależnie od uzasadnienia	Bez limitu
Belgia	4	30 miesięcy
Dania	Zależnie od uzasadnienia	30 miesięcy
Finlandia	Zależnie od uzasadnienia	Bez limitu
Francja	2	18 miesięcy
Grecja	4	24 miesiące
Hiszpania	3	24 miesiące
Holandia	3	Bez limitu
Irlandia	Bez limitu	48 miesięcy
Kanada	Bez limitu	Bez limitu
Niemcy	4	36 miesięcy
Norwegia	Zależnie od uzasadnienia	48 miesięcy
Nowa Zelandia	Zależnie od uzasadnienia	Bez limitu
Portugalia	4	54 miesiące
Stany Zjednoczone	Bez limitu	Bez limitu
Szwajcaria	Zależnie od uzasadnienia	Bez limitu
Szwecja	Bez limitu	24 miesiące
Wielka Brytania	Bez limitu	48 miesięcy
Włochy	2	36 miesięcy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, 2008*, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 20–23.

Działalność **agencji pracy tymczasowej** we wszystkich dwudziestu krajach jest dozwolona, w większości bez żadnych ograniczeń. Jedynie Hiszpania, Francja, Belgia, Norwegia i Portugalia stosują dość istotne ograniczenia w zakresie zdefiniowania obszaru działalności gospodarczej, w którym agencje pracy tymczasowej mogą realizować swoje usługi. Ograniczenia w kwestii skumulowanego okresu trwania umów na czas określony, zawartych przez agencje pracy tymczasowej z tym samym pracownikiem, są stosunkowo niewielkie. Aż trzynaście państw nie stosuje w tym względzie żadnych ograniczeń, w pozostałych okres ten wynosi od sześciu (w Hiszpanii) do czterdziestu ośmiu miesięcy (w Norwegii)<sup>6</sup>.

Analiza obejmująca swym zasięgiem okres dwudziestu lat pozwala na obserwację **dynamiki zmian w sferze ochrony zatrudnienia**. Zmiany te należy ocenić jako umiarkowane. Wskazują na to wartości ogólnego indeksu EPL dla poszczególnych krajów w badanym okresie, których dynamika była stosunkowo niewielka (rysunek 4.10). W niektórych przypadkach wartości EPL nie uległy zmianie (Stany Zjednoczone, Kanada i Szwajcaria), natomiast tylko w nielicznych przypadkach (Francja, Irlandia, Wielka Brytania, Australia i Nowa Zelandia) nastąpił nieznaczny wzrost wartości EPL, przy czym kraje te (z wyjątkiem Francji), zarówno w 1990, jak i w 2008 roku charakteryzowały się najniższą restrykcyjnością ochrony zatrudnienia.



Rys. 4.10. Zmiana wartości indeksu ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1)

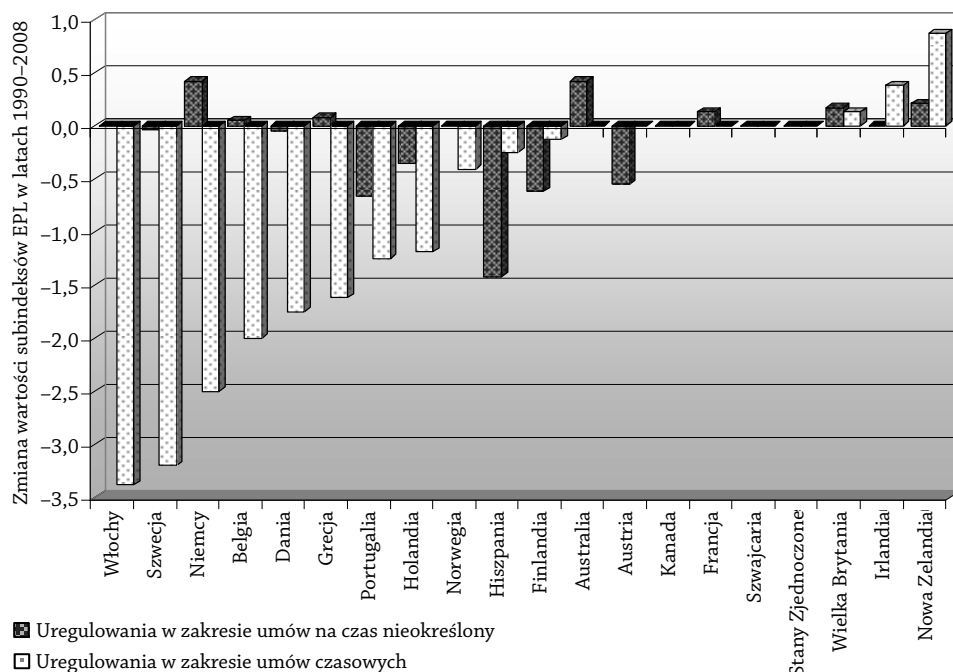
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>6</sup> *Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, 2008, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 24–29.*

W krajach o stosunkowo wysokich wartościach indeksu EPL dominującą tendencją w latach 1990–2008 był **spadek restrykcyjności ochrony zatrudnienia**. W największym stopniu dotyczył on Włoch (spadek z 3,57 do 1,89) i Szwecji (spadek z 3,49 do 1,87). Za istotne ograniczenie restrykcyjności ochrony zatrudnienia należy uznać również działania podjęte w Niemczech, w Belgii, w Portugalii, w Hiszpanii, w Danii, w Holandii i w Grecji. Natomiast Finlandia, Austria, i Norwegia odnotowały jedynie niewielki spadek wartości EPL. Podkreślić należy, iż pomiędzy wartościami EPL w 1990 roku a bezwzględnymi wartościami zmiany EPL w latach 1990–2008 zachodzi silna ujemna korelacja (wartość korelacji liniowej Pearsona  $-0,8$ ), co oznacza, że kraje charakteryzujące się stosunkowo restrykcyjną ochroną zatrudnienia w 1990 roku, w kolejnych latach dokonały największej liberalizacji swoich uregulowań.

Wykorzystując wskaźniki składowe indeksu ochrony zatrudnienia (subindeksy) można zidentyfikować najistotniejsze elementy zmian wprowadzonych przez poszczególne państwa.

Na rysunku 4.11 przedstawiono zmiany, jakie zaszły w latach 1990–2008 w wartościach dwóch składowych indeksu EPL: wskaźnika uregulowań w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony (wskaźnik ten składa się na połowę wartości indeksu sumarycznego) oraz wskaźnika regulacji w zakresie czasowych form zatrudnienia (wskaźnik ten składa się na połowę wartości indeksu sumarycznego). Przedstawione na rysunku 4.11 wartości wskazują jednoznacznie, że główną determinantą zmian sumarycznego indeksu EPL były nowe rozwiązania w zakresie uregulowań dotyczących



Rys. 4.11. Zmiana wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



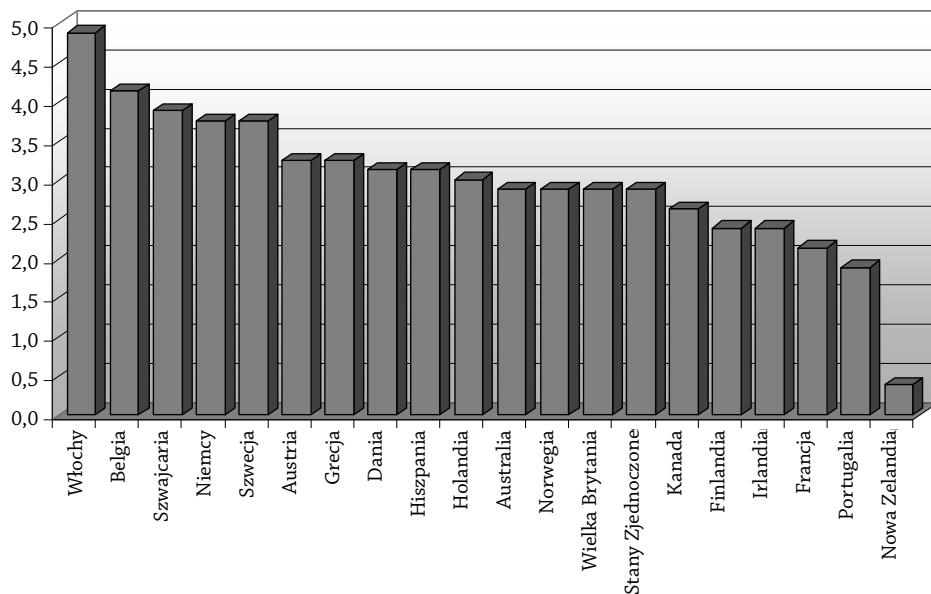
umów czasowych. Największej liberalizacji stosunków pracy w tym zakresie dokonały następujące kraje: Włochy, Szwecja, Niemcy, Belgia, Dania, Grecja, Portugalia i Holandia. Pewne zaostrzenie przepisów dotyczących umów czasowych można było zaobserwować w Nowej Zelandii, Irlandii i Wielkiej Brytanii. Zmiany wartości sumarycznego indeksu EPL, wywołane zmianami w zakresie uregulowań dotyczących umów na czas nieokreślony, zaszły natomiast w Hiszpanii, Finlandii i Austrii.

Szczegółowa analiza komponentów indeksu EPL potwierdza, iż największe zmiany w krajach OECD w zakresie ochrony zatrudnienia w okresie 1990–2008 dotyczyły zatrudnienia czasowego, a w szczególności rozwiązań w zakresie funkcjonowania agencji pracy tymczasowej. Rozszerzono zakres działalności tego typu agencji oraz wydłużono maksymalny, skumulowany okres trwania zawieranych kolejno przez agencje pracy tymczasowej umów na czas określony z tym samym pracownikiem. Ułatwienia te były poddyktowane m.in. gwałtownym rozwojem w wielu krajach działalności takich agencji od końca lat 90. XX wieku. Największych przekształceń w zakresie ograniczenia restrykcji dotyczących agencji pracy tymczasowej dokonały władze Szwecji, Danii i Włoch.

W zakresie umów na czas określony, zawieranych bezpośrednio pomiędzy pracownikiem a pracodawcą (bez pośrednictwa agencji), zmiany liberalizujące istniejące przepisy dotyczyły przede wszystkim zwiększenia maksymalnej dozwolonej liczby kolejnych umów na czas określony, zawartych z tym samym pracownikiem, a w nieco mniejszym stopniu wydłużenia maksymalnego, skumulowanego okresu trwania zawieranych kolejno umów z tym samym pracownikiem oraz rozszerzenia listy uzasadnionych przypadków zastosowania umów na czas określony. Najdalej idące przeobrażenia dotyczące umów na czas określony miały miejsce w Belgii, w Niemczech i we Włoszech.

Dodatkowych informacji na temat przemian w zakresie ochrony zatrudnienia dostarcza subindeks EPL dotyczący **regulacji w zakresie zwolnień grupowych**, który został włączony do indeksu EPL w 1998 roku (EPL – wersja 2). Wartości tego wskaźnika w latach 1998–2008 nie wykazują zmian w większości krajów, z wyjątkiem Danii, Finlandii i Portugalii, gdzie wartości uległy nieznacznemu obniżeniu. Na rysunku 4.12 przedstawiono zróżnicowanie wartości omawianego wskaźnika pomiędzy poszczególnymi krajami w 2008 roku. Najbardziej restrykcyjne uregulowania odnośnie zwolnień grupowych występują: we Włoszech, w Belgii, w Szwajcarii, w Niemczech i w Szwecji. W Nowej Zelandii natomiast są one zdecydowanie najmniejsze w porównaniu do pozostałych krajów OECD. Największy wpływ na wartość subindeksu EPL dotyczącego zwolnień grupowych mają uregulowania w zakresie samej definicji zwolnień grupowych. Definicja ta określa, jaka liczba (ewentualnie procent całkowitego zatrudnienia w przedsiębiorstwie) zwolnionych pracowników w określonym czasie powoduje, że zwolnienie to ma charakter zwolnienia grupowego. Uregulowania te są dość zróżnicowane w poszczególnych krajach. Liczba pracowników podlegających zwolnieniu określana jest zazwyczaj w kilku kategoriach, w zależności od wielkości (pod względem zatrudnienia) przedsiębiorstwa. Zazwyczaj są to liczby od pięciu pracowników w mniejszych przedsiębiorstwach do trzydziestu w największych.

Wyjątkiem jest tu Portugalia, gdzie zwolnienie dwóch pracowników w okresie dziesięćdziesięciu dni, w przedsiębiorstwie zatrudniającym poniżej pięćdziesięciu jeden pracowników, klasyfikowane jest jako zwolnienie grupowe. Drugim skrajnym przykładem uregulowań jest wymóg stosowany na rynku pracy w Stanach Zjednoczonych, gdzie dopiero zwolnienie ponad pięciuset pracowników lub ponad jednej trzeciej załogi klasyfi-



Rys. 4.12. Wartości subindeksów regulacji w zakresie zwolnień grupowych, w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku (EPL – wersja 2)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

kwane jest jako zwolnienie grupowe, z wyjątkiem sytuacji, gdy następuje zamknięcie przedsiębiorstwa zatrudniającego ponad stu pracowników, co wówczas również jest traktowane jako zwolnienie grupowe<sup>7</sup>.

Podsumowując, warto zwrócić uwagę na najważniejsze tendencje dotyczące ochrony zatrudnienia w państwach OECD:

- najniższą restrykcyjnością regulacji w zakresie ochrony zatrudnienia charakteryzują się kraje anglosaskie: Stany Zjednoczone, Kanada, Wielka Brytania, Nowa Zelandia, Australia i Irlandia. Największą ochroną zatrudnienia charakteryzują się rynki pracy w krajach południowej Europy: w Hiszpanii, w Portugalii, we Francji i w Grecji;
- zmiany, jakie zaszły w uregulowaniach dotyczących ochrony zatrudnienia w latach 1990–2008, polegały w głównej mierze na liberalizacji istniejących ograniczeń w tym zakresie i były najdalej posunięte w tych krajach, które na początku lat 90. XX wieku charakteryzowały się stosunkowo wysokimi wartościami wskaźnika EPL;
- zmiany, jakie zaszły w badanym okresie, przyczyniły się do zmniejszenia zróżnicowania warunków funkcjonowania rynków pracy w poszczególnych krajach;
- w większości krajów najistotniejszy wpływ na obniżenie wskaźnika EPL miała deregulacja dotycząca czasowych umów o pracę, a w szczególności rozwiązania dotyczące umów o pracę zawieranych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej.

Obserwowane tendencje deregulacyjne w zakresie ochrony zatrudnienia wynikają w głównej mierze ze zmian, jakie zachodzą w stosunkach pracy na współczesnym ryn-

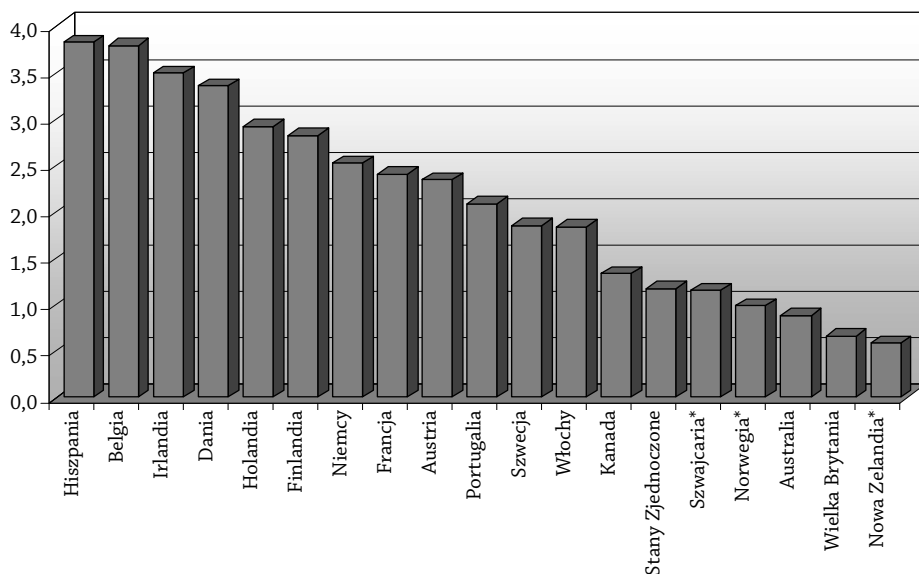
<sup>7</sup> *Detailed Description of Employment Protection...*, [2009], s. 30–32.

ku pracy oraz z pojawiających się nowych rozwiązań w zakresie charakteru świadczenia pracy. Niezależnie od polityki poszczególnych państw, zmiany te mają charakter globalny i w mniejszym lub większym stopniu dotyczą wszystkich rynków pracy w krajach wysoko rozwiniętych.

#### 4.4. Kształtowanie się wydatków na politykę rynku pracy

Rozwiązania dotyczące polityki rynku pracy, przyjęte w poszczególnych krajach, wiążą się z określonymi nakładami finansowymi. Nakłady te przeznaczane są na finansowanie pasywnej polityki rynku pracy oraz programów aktywnej polityki rynku pracy. Poza modelem polityki rynku pracy, nakłady na jej realizację są ściśle zdeterminowane bieżącą sytuacją w zakresie zatrudnienia i bezrobocia. Nakłady te wydatnie wzrastają w okresach wzrostu bezrobocia, w szczególności w zakresie środków pasywnych, gdyż w większości przypadków mają one charakter obligatoryjny. Podstawowe wskaźniki, które mogą być wykorzystywane w porównaniach międzynarodowych, to wskaźniki odnoszące wielkości nakładów finansowych na politykę rynku pracy do wielkości PKB.

Wartości wskaźnika obrazującego wydatki publiczne na realizację polityki rynku pracy (pasywnej i aktywnej) w odniesieniu do wielkości PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku, przedstawiono na rysunku 4.13. Wartości wskaźnika wykazują dość istotne zróżnicowanie pomiędzy poszczególnymi krajami. Najwięcej w stosunku do PKB środków na politykę rynku pracy w 2009 roku przeznaczyły: Hiszpania (3,82%), Bel-



Rys. 4.13. Wydatki publiczne na programy rynku pracy ogółem, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku

\* dane za rok 2007

Na rysunku nie została uwzględniona Grecja ze względu na brak danych.

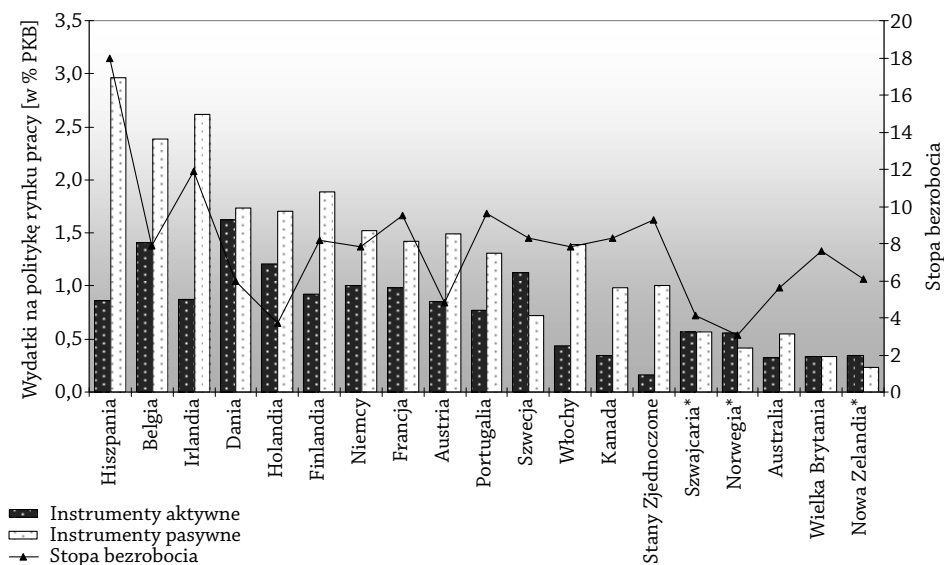
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

gia (3,79%), Irlandia (3,49%) i Dania (3,35%), najmniej: Nowa Zelandia (0,58%) i Wielka Brytania (0,66%). W celu wyjaśnienia przyczyn tych różnicowań konieczne jest przeprowadzenie szczegółowej analizy.

Zróżnicowanie wielkości wydatków na politykę rynku pracy wynika, jak już wcześniej wspomniano, w znacznej mierze ze skali bezrobocia występującego w gospodarce. Dotyczy to przede wszystkim instrumentów pasywnych, a więc głównie wydatków związanych z finansowaniem zasiłków dla bezrobotnych, które znacznie wzrastają w okresie wzrostu bezrobocia. Dodatkowo skala tego wzrostu uzależniona jest od konstrukcji systemu zasiłków, tzn. od dostępności, wysokości i okresu przysługiwania zasiłków, oraz od struktury bezrobocia; im większy udział w ogólnym bezrobociu bezrobotnych z prawem do zasiłku, tym większe wydatki z tym związane. Ponieważ prawo do pobierania zasiłku przez bezrobotnego zazwyczaj jest ograniczone w czasie (choć w bardzo różnym stopniu w poszczególnych krajach), to im krótszy przeciętny okres trwania bezrobocia, tym wyższe wydatki państwa związane z wypłatą zasiłków. Na rysunku 4.14 przedstawiono wydatki na politykę rynku pracy w rozbiu na instrumenty aktywne i pasywne na tle kształtowania się wartości stóp bezrobocia w poszczególnych krajach w 2009 roku.

Analiza danych przedstawionych na rysunku 4.14 pozwala na sformułowanie następujących prawidłowości:

- w zależności od przyjętego modelu polityki rynku pracy, niektóre kraje pomimo zbliżonych wartości stóp bezrobocia charakteryzują się dużym zróżnicowaniem wydatków na politykę rynku pracy;



Rys. 4.14. Wydatki publiczne na programy rynku pracy z podziałem na instrumenty aktywne i pasywne, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku

\* dane za rok 2007

Na rysunku nie została uwzględniona Grecja ze względu na brak danych.

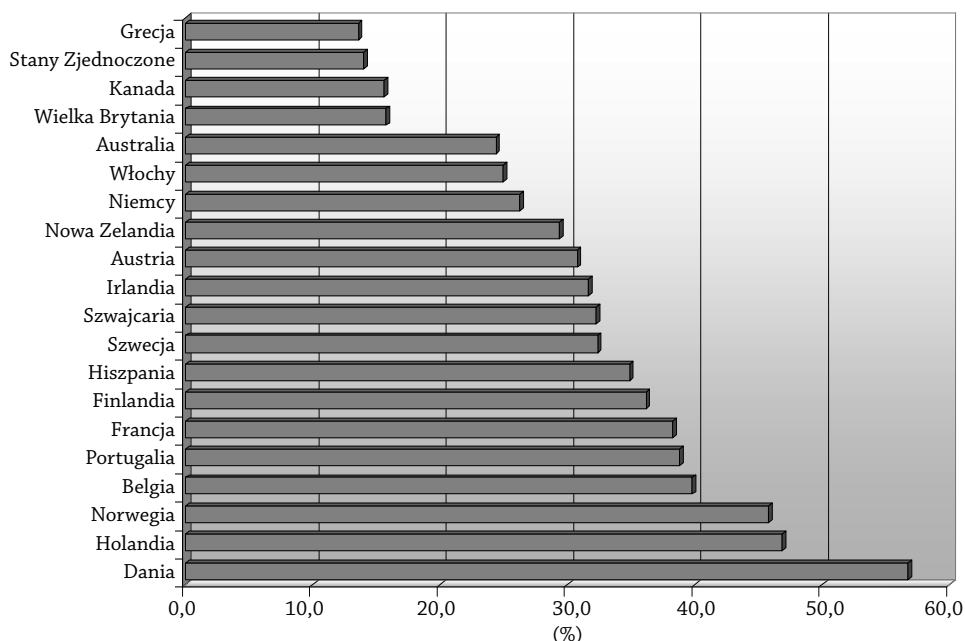
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

- umiarkowaną korelacją dodatnią ze stopą bezrobocia charakteryzują się wydatki na pasywne instrumenty polityki rynku pracy (współczynnik korelacji liniowej Pearsona wynosi 0,62); w przypadku wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy, nie można wykazać żadnej zależności pomiędzy ich wysokością a wysokością stóp bezrobocia w poszczególnych krajach.

Zdecydowana większość krajów w 2009 roku przeznaczyła więcej środków na instrumenty pasywne niż na aktywne, wyjątkami były: Szwecja i Norwegia oraz Szwajcaria i Wielka Brytania.

W przypadku zasiłków z tytułu bezrobocia, stanowiących kluczowy instrument **pasywnej polityki rynku pracy**, najbardziej zobiektywizowaną miarą, stanowiącą podstawę porównań międzynarodowych, jest stopa zastąpienia (*unemployment benefit replacement rate*). Wskaźnik ten jest w większości przypadków niezależny od bieżących wahań poziomu bezrobocia<sup>8</sup> (w przeciwieństwie do wskaźnika udziału wydatków na pasywne instrumenty polityki rynku pracy w PKB), a analiza kształtowania się jego wartości może służyć jako jeden z istotnych elementów oceny polityki rynku pracy.

Na rysunku 4.15 zaprezentowano dane dotyczące przeciętnych wartości stóp zastąpienia w krajach OECD, w latach 1991–2009. Zdecydowanie największymi wartościami tego wskaźnika charakteryzowały się Dania i Holandia – kraje, w których konsekwentnie od początku lat 90. XX wieku realizowany jest model hojnego zabezpieczenia socjalnego na wypadek utraty pracy. Na drugim końcu skali znalazły się takie państwa jak



Rys. 4.15. Przeciętne wartości stóp zastąpienia, w dwudziestu krajach OECD w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

<sup>8</sup> Przy założeniu, że rząd w okresie wzrostu bezrobocia nie wprowadza zmian w systemie zasiłków dla bezrobotnych.

Grecja, Stany Zjednoczone, Kanada czy Wielka Brytania. W analizowanym okresie zdecydowana większość państw OECD dokonywała reform swoich systemów pomocy dla osób bezrobotnych, co skutkowało zmianami wartości stóp zastąpienia. Trudno jednak w tych zmianach wyróżnić jakiegokolwiek dominujące trendy. W niektórych krajach odnotowano bardzo niewielki spadek wartości stóp zastąpienia (Grecja i Hiszpania), w innych spadek ten należy ocenić jako umiarkowany (Australia, Kanada, Finlandia, Niemcy, Wielka Brytania, Norwegia). Istotny spadek wartości stopy zastąpienia zanotowano natomiast w Holandii (pomimo to pozostaje ona nadal bardzo wysoka). Pozostałe państwa z analizowanej grupy krajów OECD (poza Austrią i Belgią, gdzie wartość omawianego wskaźnika nie uległa zmianie) zarejestrowały wzrost tej wartości, szczególnie widoczny w Szwajcarii, we Włoszech, w Portugalii, w Irlandii, w Szwecji oraz w Stanach Zjednoczonych<sup>9</sup>, w pozostałych krajach wzrost ten był niewielki. Średnia wartość stopy zastąpienia dla badanych krajów w 1991 roku wynosiła 29,55%, w kolejnych latach ulegała wzrostowi, osiągając poziom maksymalny w 2001 roku (33,3%), a następnie spadła do 31,25% w 2009 roku. Ostatecznie więc, biorąc pod uwagę system pomocy finansowej dla bezrobotnych, trudno jest wyróżnić wśród krajów OECD dominującą tendencję zmian w tym systemie.

Stopa zastąpienia może stanowić jeden z komponentów charakterystyki polityki rynku pracy w poszczególnych krajach oraz – co jest istotne – stanowić podstawę porównań międzynarodowych. Jednakże poza względną wysokością świadczeń przyznawanych osobom bezrobotnym, znaczący wpływ na funkcjonowanie rynku pracy mogą wywierać pozostałe elementy systemu zasiłków dla bezrobotnych, dotyczące przede wszystkim **kryteriów, którym należy sprostać, aby zasiłek otrzymać (dostępność zasiłku) oraz okresu przysługiwania świadczenia**. W tym zakresie polityka rynku pracy poszczególnych krajów OECD (jak również krajów Unii Europejskiej) wykazuje daleko idące zróżnicowanie. Charakterystykę rozwiązań przyjętych przez poszczególne kraje w systemie zasiłków dla bezrobotnych przedstawiono w tabeli 4.4.

Podstawowe warunki uprawniające do nabycia zasiłku w przypadku bezrobocia są podobne we wszystkich krajach. Osoba bezrobotna musi<sup>10</sup>:

- utracić pracę (w większości krajów wbrew swojej woli);
- zarejestrować się we właściwym urzędzie pracy;
- być zdolna do podjęcia pracy;
- wykazywać aktywność w poszukiwaniu pracy;
- posiadać wymagany okres ubezpieczenia i staż pracy;
- być w tzw. wieku produkcyjnym.

<sup>9</sup> W Stanach Zjednoczonych wartość stopy zastąpienia była bardzo stabilna w latach 1990–2007 i wynosiła od 11 do 13%. Dopiero w 2009 roku wzrosła do 24%. Wzrost ten wynikał w głównej mierze z nadzwyczajnego zwiększenia środków przeznaczanych na zasiłki dla bezrobotnych z powodu recesji gospodarczej. W lipcu 2008 roku wprowadzono w życie nowy, tymczasowy program dotyczący zasiłków dla bezrobotnych o nazwie *Emergency Unemployment Compensation* oraz rozszerzono *Extended Benefits Program*. Programy te miały za zadanie przede wszystkim wydłużenie okresu pobierania zasiłków przez osoby bezrobotne, co ma bezpośredni wpływ na wartości stopy zastąpienia. Szerzej: K.P. Isaacs, J.M. Whittaker, A.M. Shelton, [2010], *Temporary Extension of Unemployment Benefits: Emergency Unemployment Compensation (EUC08)*, Congressional Research Service, Washington, DC, [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key\\_workplace/784](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/784) (30.01.2012).

<sup>10</sup> G. Uścińska, [2011], *Ubezpieczenia społeczne i pomoc w razie bezrobocia w ustawodawstwach państw UE. Analiza porównawcza*, Instytut Pracy i Spraw Społecznych, Warszawa, s. 131.

Tab. 4.4. System zasiłków dla bezrobotnych w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku (na przykładzie osoby czterdziestoletniej, wcześniej zatrudnionej, bez dodatkowych osób na utrzymaniu)

Kraj	Warunki dotyczące zatrudnienia i ubezpieczenia od bezrobocia uprawniające do zasiłku	Maksymalny okres przysługiwania zasiłku (miesiące)	Wartość zasiłku (miesięcznie w walucie krajowej)	Dopuszczalność zarobkowania
Australia	Brak tradycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych, pomoc dla bezrobotnych ma formę indywidualnej pomocy społecznej.	-	-	-
Austria	Minimalny okres zatrudnienia: 1 rok w ciągu ostatnich 2 lat. Ubezpieczenie obowiązkowe, jeśli zarobki wynoszą min. 358 EUR/mies.	9	Do 60% średniego wynagrodzenia miesięcznego z ostatniego roku, nie więcej niż 1316 EUR.	Limit wynagrodzenia: 358 EUR miesięcznie.
Belgia <sup>a</sup>	Minimalny okres zatrudnienia i ubezpieczenia: 468 dni w ciągu 27 miesięcy.	Bez ograniczeń	60% ostatniego wynagrodzenia miesięcznego przez pierwszy rok, 53,8% w kolejnych latach. Maksymalnie 1078 EUR.	Limit wynagrodzenia: 3647 EUR rocznie. Zasiłek pomniejsza się o wartość wynagrodzenia, do poziomu 130% maksymalnego zasiłku dla bezrobotnych.
Dania	Minimalny okres zatrudnienia i ubezpieczenia: 1 rok w ciągu ostatnich 3 lat. Ubezpieczenie od bezrobocia jest dobrowolne.	48	Do 90% poprzednich zarobków nie więcej niż 15 708 DKK.	Zasiłek jest redukowany proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.
Finlandia	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 43 tygodnie w ciągu ostatnich 28 miesięcy. Minimalne zarobki uprawniające do zasiłku: 1019 EUR miesięcznie. Dodatkowo dobrowolne ubezpieczenie uprawniające do zasiłku zależnego od wysokości zarobków ( <i>earnings related benefit</i> ) po min. 10-miesięcznym okresie składkowym.	23	Zasiłek zależny od wysokości zarobków = zasiłek podstawowy (551 EUR) + 45% DRE* stanowiących nadwyżkę ponad podstawowy zasiłek, do 2307 EUR; powyżej 2307 EUR nadwyżki: zasiłek podstawowy + 20% DRE*. Do 90% poprzednich zarobków.	Czas pracy nie może przekroczyć 75% czasu pracy w pełnym wymiarze; zasiłek jest redukowany o 50% zarobków; suma wartości zasiłku i zarobków nie może przekroczyć 90% DRE*.
Francja <sup>a</sup>	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 4 miesiące w ciągu ostatnich 28 miesięcy.	24	Do 57,4% średnich zarobków z ostatnich 12 miesięcy lub 75% poprzednio uzyskiwanego wynagrodzenia. Maksymalnie 6624 EUR.	Czas pracy nie może przekroczyć 137 godzin w miesiącu, można pracować nie dłużej niż 15 miesięcy, osiągając dochód do 70% poprzedniego wynagrodzenia. Zasiłek redukuje się proporcjonalnie do zarobków.
Grecja	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 125 dni w ciągu ostatnich 14 miesięcy lub 200 dni w ciągu ostatnich 2 lat.	12	Od 50 do 55% poprzednich zarobków; min. 227 EUR.	Wypłata zasiłku zostaje przerwana w momencie podjęcia zatrudnienia.

Kraj	Warunki dotyczące zatrudnienia i ubezpieczenia od bezrobocia uprawniające do zasiłku	Maksymalny okres przystąpienia do zasiłku (miesiące)	Wartość zasiłku (miesięcznie w walucie krajowej)	Dopuszczalność zarobkowania
Hiszpania	Minimalny okres obowiązkowego ubezpieczenia 360 dni w ciągu ostatnich 6 lat.	24	Od 60-70% poprzednich zarobków; minimalnie 492 EUR, nie więcej niż 1076 EUR.	Zasiłek jest redukowany proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.
Holandia	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 26 tygodni w ciągu ostatnich 36 tygodni uprawnia do 3 miesięcznego zasiłku; co najmniej 52 dni w każdym z 4 lat w ciągu 5 lat poprzedzających rok, w którym bezrobotny utracił pracę, pozwala na dalszą kontynuację zasiłku.	38	75% poprzednich zarobków przez pierwsze 2 miesiące, następnie 70% poprzednich zarobków; min. 1057 EUR nie więcej niż 3968 EUR.	Jeżeli zasiłkobiorca pracuje więcej niż 5 godzin tygodniowo, to zasiłek jest redukowany proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin.
Irlandia	Minimalny okres składkowy 52 tygodnie od rozpoczęcia pracy i 39 tygodni w ostatnim roku lub 26 tygodni w ciągu ostatnich 2 lat.	15	Od 393 do 875 EUR.	Za dzień lub część dnia przepracowanego nie wypłaca się zasiłku, bez względu na wysokość zarobku.
Kanada	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia od 420 do 700 godzin w ciągu ostatniego roku, w zależności od poziomu bezrobocia.	10	55% poprzednich zarobków, maksymalnie 1916 CAD.	Zasiłek jest pomniejszany o zarobki tygodniowe przekraczające 25% tygodniowego zasiłku lub 50 CAD.
Niemcy	Minimalny okres zatrudnienia 12 miesięcy; okres obowiązkowego ubezpieczenia: 12 miesięcy w ciągu ostatnich 2 lat. Minimalne zarobki uprawniające do zasiłku: 400 EUR miesięcznie.	12	60% poprzednich zarobków; minimalnie 240 EUR maksymalnie 3240 EUR.	Podjęcie pracy w wymiarze powyżej 15 godzin w tygodniu powoduje utratę zasiłku.
Norwegia	Minimalne zarobki uprawniające do zasiłku wynoszą 109 332 NOK w ciągu roku lub 218 643 NOK w ciągu 3 lat. Każdy rezydent lub osoba pracująca jest obowiązkowo ubezpieczona.	24	62,4% poprzednich zarobków; minimalnie 5685 NOK, maksymalnie 22 739 NOK.	Zasiłek jest redukowany proporcjonalnie do liczby przepracowanych godzin. Dopuszczalny czas pracy wynosi 50% godzin ostatnio wykonywanej pracy.
Nowa Zelandia	Brak tradycyjnego systemu ubezpieczeń społecznych, pomoc dla bezrobotnych ma formę indywidualnej pomocy społecznej.	-	-	-
Portugalia	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 450 dni w ciągu ostatnich 2 lat.	24	65% poprzednich zarobków; minimalnie 419 EUR, maksymalnie 1258 EUR.	Do 75% tygodniowego czasu pracy; zasiłek wynosi wtedy 135% dotychczasowego zasiłku minus wartość wynagrodzenia.



Kraj	Warunki dotyczące zatrudnienia i ubezpieczenia od bezrobocia uprawniające do zasiłku	Maksymalny okres przysługiwania zasiłku (miesiące)	Wartość zasiłku (miesięcznie w walucie krajowej)	Dopuszczalność zarobkowania
Stany Zjednoczone	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia wynosi 20 tygodni. Każdy stan określa minimalny poziom zarobków uprawniający do zasiłku.	6	4,1% najwyższych kwartalnych zarobków w okresie bazowym; minimalnie 507 USD, nie więcej niż 1569 USD**.	Zarobki przekraczające 150% zasiłku powodują jego utratę, zarobki od 100–150% zasiłku są odejmowane od 150% zasiłku, poniżej 100% zasiłku zasiłek jest redukowany o 50% zarobków.
Szwajcaria <sup>a</sup>	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia wynosi 12 miesięcy w ciągu 2 lat.	18	70% zarobków; maksymalnie 7350 CHF.	Zasiłek jest równy 70% różnicy pomiędzy dochodem ubezpieczonym a bieżącymi zarobkami.
Szwecja	Minimalny okres zatrudnienia: 6 miesięcy lub 480 godzin nieprzerwanie w ciągu pół roku oraz 12-miesięczny okres dobrowolnego ubezpieczenia.	10	80% poprzednich zarobków przez 200 dni, następnie 70% przez 100 dni; min. 6933 SEK, maksymalnie 14 773 SEK.	Zasiłek jest redukowany proporcjonalnie do liczby przepracowanych dni.
Wielka Brytania	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: pełne 2 lata poprzedzające otrzymanie zasiłku.	6	275 GBP niezależnie od wysokości poprzednich zarobków.	Wszelkie dochody wyższe od 5 GBP tygodniowo, jak również kapitał i oszczędności powyżej 60 000 GBP redukują wysokość zasiłku.
Włochy	Minimalny okres zatrudnienia i obowiązkowego ubezpieczenia: 52 tygodnie w ciągu 2 lat poprzedzających uzyskanie statusu bezrobotnego.	8	Zależnie od zarobków 60% przez 6 miesięcy + 50% przez pozostałe 2; maksymalnie 1065,26 EUR.	W trakcie pobierania zasiłku nie można podejmować pracy.

a) dane dotyczą roku 2007

\* DRE (*reference earnings*) = zarobki brutto w ciągu roku /12,5/21,5, co daje zarobek dzienny, który mnoży się przez 95,5%.

\*\* dla stanu Michigan, jako typowego, reprezentatywnego stanu przemysłowego.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Benefits and Wages 2007*, [2007], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 16–26; *Country chapter for OECD series. Benefits and Wages 2009*, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org/els/social/workincentives](http://www.oecd.org/els/social/workincentives) (10.02.2012);

G. Uścińska, [2011], *Ubezpieczenia społeczne i pomoc w razie bezrobocia w ustawodawstwach państw UE. Analiza porównawcza*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 13–16; 37–40, 111–114 (informacje dotyczące systemu zasiłków dla bezrobotnych w Belgii, Francji i Szwajcarii).

Warunki te jednak sformułowane są dość ogólnikowo. W praktyce, w poszczególnych krajach mogą one być interpretowane w sposób dość odmienny. Dla okresu obejmującego lata 1990–2009 nie ma możliwości dokonania precyzyjnego pomiaru, który pozwoliłby na porównanie poszczególnych rozwiązań pod kątem ich restrykcyjności, z powodu braku uniwersalnego wskaźnika, który służyłby do porównań międzynarodowych. Dodatkowym powodem braku porównywalności w zakresie systemu zasiłków dla bezrobotnych jest fakt, iż pomimo zbliżonego katalogu kryteriów dostępności systemu, poza odmiennością szczegółowych rozwiązań różny jest również stopień egzekwowania stawianych wymagań<sup>11</sup>.

We wszystkich krajach jednym z kluczowych wymagań, aby posiadać status osoby bezrobotnej, jest tzw. gotowość do podjęcia pracy. Zakłada się, że osoba bezrobotna jest chętna i gotowa do natychmiastowego podjęcia pracy, jeśli tylko pojawi się taka możliwość, oraz że poszukuje pracy w sposób aktywny. Jednakże ten wymóg jest definiowany na różne sposoby, a jeszcze większe zróżnicowanie dotyczy kontroli spełniania tego wymogu przez osoby bezrobotne. Na przykład gotowość do podjęcia pracy w Norwegii oznacza, że osoba bezrobotna jest zobowiązana do podjęcia jakiegokolwiek zatrudnienia, gdziekolwiek na terenie kraju, niezależnie od wcześniej wykonywanego zawodu i od wcześniejszych zarobków. Praca odpowiednia dla danej osoby, pod względem kwalifikacji i miejsca jej wykonywania, będzie oferowana bezrobotnym tylko wówczas, gdy będzie to możliwe. Od osób bezrobotnych oczekuje się wysokiej mobilności przestrzennej. W Danii gotowość do pracy musi zostać potwierdzona cotygodniowym odwiedzaniem strony internetowej „Jobnet”, która stanowi rodzaj internetowego pośrednictwa pracy, zarządzanego przez służby publiczne. Ponadto każdy bezrobotny ma obowiązek zgłosić się osobiście raz na trzy miesiące do urzędu pracy na rozmowę, która ma na celu potwierdzenie jego zdolności do pracy. W Finlandii osoba bezrobotna zobowiązana jest do sporządzenia, z pomocą służb zatrudnienia, a następnie realizacji indywidualnego planu poszukiwania pracy. Podobnie w Wielkiej Brytanii osoba bezrobotna musi zawrzeć porozumienie w sprawie poszukiwania pracy określające konkretne działania, które jest zobowiązana podjąć<sup>12</sup>. W Stanach Zjednoczonych (w większości stanów) nie wymaga się częstego, bezpośredniego kontaktu osoby bezrobotnej ze służbami zatrudnienia (najczęściej raz lub dwa razy w okresie pobierania zasiłku), ale za to konieczne jest wypełnianie raz lub dwa razy w tygodniu odpowiedniego kwestionariusza, w którym należy wykazać wszystkie oferty pracy rozpatrywane przez osobę bezrobotną oraz ewentualne odrzucone oferty zatrudnienia, jak również wykazać wszystkie dochody z pracy, jakie osoba bezrobotna osiągnęła w danym tygodniu. Kwestionariusz przesyła się mailowo bądź wypełnia telefonicznie. Zaznaczyć należy, że przed wypełnieniem kwestionariusza osoba bezrobotna informowana jest, iż nieuzasadnione pobieranie zasiłku dla bezrobotnych (tzn. niespełnienie wymaganych kryteriów) jest przestępstwem, za co grozi kara, np. w stanie Floryda do pięciu lat więzienia i grzywna w wysokości do 5 tys. USD<sup>13</sup>.

<sup>11</sup> D. Grubb, [2000], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits*, „OECD Economic Studies”, no. 31, s. 160–163.

<sup>12</sup> *Country chapter for OECD series, Benefits and Wages 2009*, [2009], [www.oecd.org/els/social/workincentives](http://www.oecd.org/els/social/workincentives) (10.02.2012).

<sup>13</sup> D. Grubb, [2000], s. 154; United States Department of Labor, [www.ows.doleta.gov](http://www.ows.doleta.gov) (30.11.2011).

Wiele krajów w analizowanym okresie zaostrzało kryteria dotyczące gotowości do podjęcia pracy. W głównej mierze ograniczono możliwości odmowy przez osobę bezrobotną podjęcia oferowanej pracy z powodu niezgodności z posiadanym zawodem, wysokości oferowanych zarobków oraz lokalizacji miejsca pracy. Ponadto większość państw położyła nacisk na zwiększenie częstotliwości stosowania dostępnych sankcji w przypadkach odrzucenia oferty pracy. Niektóre kraje ograniczyły dostępność zasiłku dla bezrobotnych poprzez wydłużenie minimalnego wymaganego okresu przynależności do systemu ubezpieczenia od bezrobocia. Norwegia podniosła minimalny poziom osiąganego wcześniej wynagrodzenia podlegającego ubezpieczeniu, uprawniającego do pobierania zasiłku, a Szwecja odstąpiła od praktyki umożliwiania osobom bezrobotnym, które wyczerpały możliwość pobierania zasiłku, ponownego przystąpienia do systemu po odbyciu kursu zawodowego (praktyka określana jako „efekt karuzeli”). Ogólnie więc stwierdzić należy, że system przyznawania zasiłków dla bezrobotnych ulegał uszczelnieniu i zaostrzeniu w zakresie jego dostępności<sup>14</sup>.

We wszystkich krajach możliwość skorzystania z zasiłków dla bezrobotnych limitowana jest wymogami w zakresie stażu pracy i okresu przynależności (opłacania składek) do systemu ubezpieczeń od bezrobocia. W większości krajów funkcjonują systemy obowiązkowego ubezpieczenia od bezrobocia najczęściej powiązane z ubezpieczeniami społecznymi albo stanowią ich integralną część. Finansowanie ubezpieczenia na wypadek bezrobocia w większości przypadków oparte jest na składkach opłacanych w różnych częściach przez pracowników i pracodawców. W Holandii, w Norwegii i we Włoszech całą składkę pokrywa pracodawca. W niektórych państwach składki na ubezpieczenie od bezrobocia ujęte są w stawce łącznej składek na ubezpieczenie społeczne<sup>15</sup>. W kilku krajach ubezpieczenie od bezrobocia, w całości lub w części, ma charakter dobrowolny. W Danii ubezpieczenie od bezrobocia w całości ma charakter dobrowolny. Kasy ubezpieczenia od utraty pracy (*arbejdsløshedskasserne*) powiązane są ze związkami zawodowymi i zorganizowane według gałęzi zawodowych. Istnieje trzydzieści pięć kas, w tym dwie dla osób prowadzących działalność na własny rachunek. Do systemu ubezpieczeń od bezrobocia należy około 90% osób należących do zasobów pracy. System zarządzany jest przez prywatne fundusze i finansowany tylko częściowo ze składek członków kas, w większości zaś z dotacji państwowych (w około 80%) oraz z podatku VAT płaconego przez pracodawców<sup>16</sup>. Tak skonstruowany system pozwala na ustalenie składki dla ubezpieczonych na stosunkowo niskim poziomie, co w dużej mierze przyczynia się do powszechności systemu. W Finlandii funkcjonują sektorowe kasy ubezpieczeń od utraty pracy na podobnych zasadach, jak ma to miejsce w Danii. Osoby należące do dobrowolnego systemu ubezpieczeń uzyskują prawo do zasiłku w razie utraty pracy, którego wysokość uzależniona jest od wysokości wcześniej uzyskiwanych zarobków. Osoby niebędące członkami kasy ubezpieczeń otrzymują jedynie zasiłek podstawowy, zryczałtowany, w jednakowej wysokości dla wszystkich<sup>17</sup>. Podobnie w Szwecji funkcjonuje system zabezpieczenia społecznego

<sup>14</sup> OECD *Employment Outlook*, [2006], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 57–58.

<sup>15</sup> G. Uścińska, [2011], s. 7–8, 134–135.

<sup>16</sup> *Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Danii*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela, s. 29.

<sup>17</sup> *Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Finlandii*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela, s. 30.

składający się z dwóch części<sup>18</sup>:

- ubezpieczenie dobrowolne, mające rekompensować utratę dochodu (*inkomstbortfallsförsäkring*), które zapewnia osobom aktywnym zawodowo świadczenie uzależnione od dochodów, finansowane ze składek pracodawców i opłat członkowskich;
- ubezpieczenie podstawowe (*grundförsäkring*), finansowane ze składek pracodawców, obejmujące osoby nieubezpieczone dobrowolnie oraz zapewniające świadczenie zryczałtowane.

Okres przynależności (opłacania składek) do systemu ubezpieczeń od bezrobocia oraz wymagany staż pracy uprawniający do otrzymania zasiłku dla bezrobotnych w przypadku utraty pracy są dość zróżnicowane w krajach OECD. Najczęściej wymagany okres składkowy i okres zatrudnienia pokrywają się ze sobą i wynoszą jeden rok, w niektórych krajach nieco dłużej, np. w Belgii czterysta sześćdziesiąt osiem dni, w Portugalii czterysta pięćdziesiąt dni, najdłuższy okres wymagany jest w Wielkiej Brytanii i wynosi on dwa lata. Niektóre kraje określają minimalne zarobki uprawniające do uzyskania zasiłku (np. Norwegia, Austria, Finlandia).

W 2012 roku Danielle Venn<sup>19</sup> zaproponowała ujednolicony sposób obliczania indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku i dokonała obliczeń wartości tego indeksu dla krajów OECD dla roku 2011. Warto uzupełnić przeprowadzoną charakterystykę systemu zasiłków dla bezrobotnych o analizę proponowanego indeksu, pomimo iż nie mieści się ona w ramach czasowych przyjętych do badań.

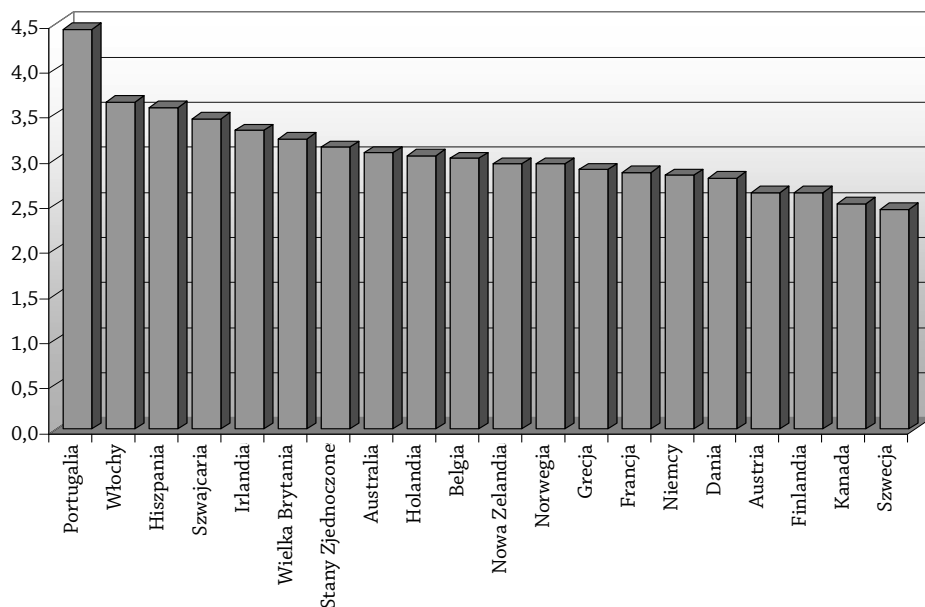
Zgodnie z wartościami indeksów przedstawionymi na rysunku 4.16, w 2011 roku najbardziej restrykcyjny system uprawniający do otrzymywania zasiłków dla bezrobotnych obowiązywał w Portugalii (wartość indeksu wyniosła 4,44), na drugim końcu skali znalazły się Szwecja (2,44) i Kanada (2,5). Wartość indeksu nie wykazuje żadnej korelacji z wartościami stopy zastąpienia, tzn. nie można wykazać żadnej zależności pomiędzy wysokością zasiłków a restrykcyjnością systemu uprawniającego do ich pobierania. Analiza wartości komponentów omawianego indeksu wskazuje, iż głównym źródłem zróżnicowania jego wartości, wśród dwudziestu krajów OECD, są odmienne uregulowania dotyczące monitoringu aktywności w zakresie poszukiwania pracy oraz zróżnicowane rozwiązania dotyczące sankcji związanych z odmową podjęcia pracy lub udziału w programach aktywnej polityki rynku pracy<sup>20</sup>.

Warto zwrócić uwagę, że **wysokość zasiłku** – wcześniej scharakteryzowana przy wykorzystaniu wskaźnika stopy zastąpienia, która odnosi wysokość zasiłku do przeciętnych zarobków w gospodarce – w systemie ubezpieczeń od bezrobocia często uzależniana jest, w odniesieniu do osób bezrobotnych, od wysokości zarobków uzyskiwanych przez te osoby w okresie przed bezrobociem. Relatywnie najwyższe zasiłki można uzyskać w Danii, wynoszą one do 90% poprzednich, miesięcznych pensji. W pozostałych krajach wskaźnik ten wynosi od 55 do 80%. Zazwyczaj ustalony jest górny (niekiedy również dolny) limit kwotowy zasiłku. Jedynie w Wielkiej Brytanii i Irlandii przysługują świadczenia ryczałtowe niezależne od wcześniej osiągniętych zarobków.

<sup>18</sup> *Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Szwecji*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela, s. 35.

<sup>19</sup> D. Venn, [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131.

<sup>20</sup> Szerzej: *ibidem*, s. 34–58.



Rys. 4.16. Przeciętne wartości indeksów restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych w dwudziestu krajach OECD w 2011 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Venn, [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, s. 34–58, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131.

Istotnym czynnikiem, który według wielu ekonomistów może mieć wpływ na czas pozostawania bez pracy, jest **okres przysługiwania świadczeń w postaci zasiłku dla bezrobotnych**. Informacje zawarte w tabeli 4.4 wskazują na istotne zróżnicowanie w tym zakresie wśród krajów OECD. Okres przysługiwania świadczeń (w przypadku osoby czterdziestoletniej, wcześniej zatrudnionej, bez dodatkowych osób na utrzymaniu) wynosi od sześciu miesięcy w Wielkiej Brytanii i w Stanach Zjednoczonych (bez uwzględnienia specjalnego ustawodawstwa wprowadzonego w 2008 roku w związku z kryzysem gospodarczym) do trzydziestu ośmiu miesięcy w Holandii, czterdziestu ośmiu miesięcy w Danii i okresu nielimitowanego w Belgii.

Należy jeszcze wspomnieć, iż dwa spośród analizowanych krajów OECD – Australia i Nowa Zelandia – nie posiadają systemu ubezpieczeń od bezrobocia, zbliżonego do tych funkcjonujących w pozostałych analizowanych gospodarkach. W miejsce tego systemu funkcjonuje tam system pomocy z tytułu bezrobocia mający charakter pomocy społecznej. W wymienionych krajach zasiłki wspierające dochód osób pozostających bez pracy są niezależne od historii zatrudnienia danej osoby, jak również od opłacania przez nią składek na ubezpieczenia społeczne. Kwota zasiłku jest różnicowana w zależności od wieku, sytuacji rodzinnej, liczby posiadanych dzieci na utrzymaniu, sytuacji mieszkaniowej. Podobnie jak w przypadku systemu ubezpieczeń od bezrobocia, pomoc dla bezrobotnych w Australii i Nowej Zelandii uzależniona jest od gotowości do podjęcia pracy i aktywnego jej poszukiwania<sup>21</sup>.

<sup>21</sup> Country chapter for OECD...

Podsumowując, wyraźnie widoczne jest daleko idące zróżnicowanie rozwiązań w zakresie najistotniejszego elementu pasywnej polityki rynku pracy, tzn. systemu zasiłków dla bezrobotnych. Pomimo pewnych podobieństw w odniesieniu do podstawowych kryteriów przyznawania zasiłków, rozwiązania szczegółowe, jak również sama wysokość przyznawanych świadczeń czy okres ich pobierania różnią się znacznie pomiędzy poszczególnymi krajami. Bardzo trudne lub wręcz niemożliwe jest przyjęcie jednolitej metodologii kompleksowej oceny pasywnej polityki rynku pracy w poszczególnych krajach w celu dokonania porównań międzynarodowych. Umiarkowanie obiektywnymi w tym zakresie wskaźnikami, jednakże dotyczącymi tylko wybranych aspektów systemu zasiłków dla bezrobotnych, są stopa zastąpienia i okres przysługiwania prawa do pobierania zasiłku.

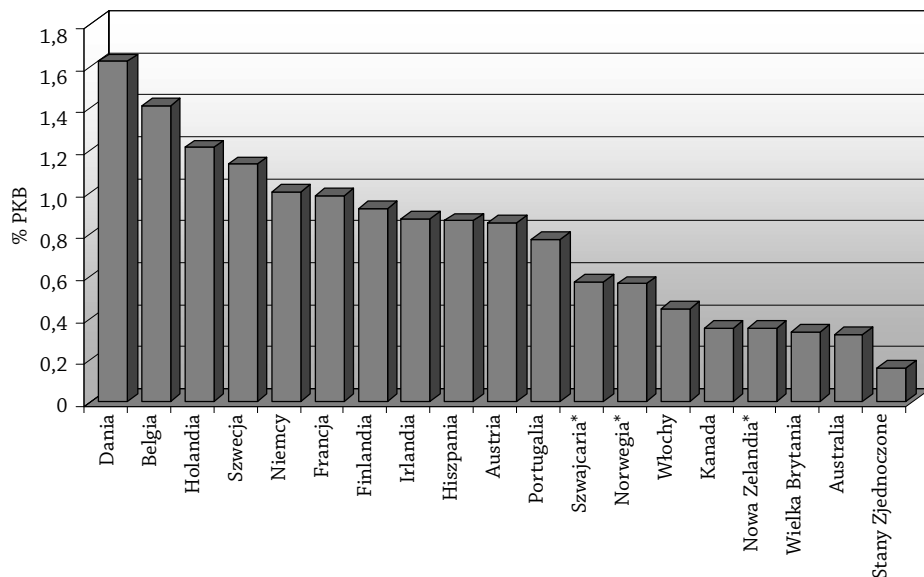
**Programy aktywnej polityki rynku pracy** (ALMP – *Active Labour Market Programmes*) w większości krajów są ściśle powiązane z polityką pasywną poprzez obligatoryjność uczestnictwa w określonych programach osób korzystających z zasiłków dla bezrobotnych. Poszczególne kraje w ramach polityki aktywnej wypracowały rozbudowane systemy instrumentów mających na celu zwiększenie szans na zatrudnienie osób bezrobotnych. Największe środki na realizację aktywnej polityki rynku pracy przeznaczają państwa, które realizują politykę państwa opiekuńczego (aczkolwiek w różnym zakresie) lub politykę *flexicurity*, która stanowi połączenie idei państwa opiekuńczego z wysoką elastycznością rynku pracy<sup>22</sup>. Największe wydatki na programy aktywnej polityki rynku pracy, stanowiące więcej niż 1% PKB, w 2009 roku poniosły: Dania (1,62%), Belgia (1,41%), Holandia (1,21%) i Szwecja (1,13%). Najniższe wydatki na programy aktywnej polityki rynku pracy odnotowano: w Kanadzie (0,35%), Nowej Zelandii (0,35%), Wielkiej Brytanii (0,33%), Australii (0,32%) i w Stanach Zjednoczonych (0,16%). W tym ostatnim państwie na aktywizację bezrobotnych w 2009 roku przeznaczono dziesięciokrotnie (w odniesieniu do PKB) mniej środków niż w Danii. Na rysunku 4.17 przedstawiono kształtowanie się wydatków na aktywne programy rynku pracy we wszystkich badanych krajach w 2009 roku.

Na wydatki na aktywną politykę rynku pracy składają się wydatki na różnego rodzaju instrumenty związane ze specyfiką realizowanej strategii ograniczania bezrobocia w danym kraju. W statystykach OECD wykorzystuje się klasyfikację instrumentów w podziale na dziewięć grup<sup>23</sup>:

- publiczne służby zatrudnienia (pośrednictwo pracy i doradztwo zawodowe wraz z kosztami administracji);
- szkolenia zawodowe;
- rotacja pracy i podział pracy;
- zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia byłoby zlikwidowane);
- wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych;

<sup>22</sup> Szerzej na temat *flexicurity*: A. Szymańska, [2011], *Możliwości stosowania idei flexicurity w praktyce*, w: J. Sokołowski (red.), G. Węgrzyn (red.), *Ekonomia*, t. 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 168, s. 282–294.

<sup>23</sup> Z. Wiśniewski (red.), K. Zawadzki (red.), [2010], *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń, s. 17–18.



Rys. 4.17. Wydatki publiczne na programy aktywnej polityki rynku pracy, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku

\* dane za rok 2007

Na rysunku nie została uwzględniona Grecja ze względu na brak danych.

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

- bezpośrednie tworzenie miejsc pracy;
- wspieranie podejmowania działalności gospodarczej.

Zgodnie z przedstawionym podziałem, w 2009 roku państwa OECD najczęściej środków przeznaczyły na szkolenia zawodowe oraz na utrzymanie publicznych służb zatrudnienia. Statystyki jednak różnią się dość znacznie pomiędzy poszczególnymi krajami, co przedstawiono w tabeli 4.5. W krajach, które na programy aktywnej polityki rynku pracy przeznaczają najwięcej środków, struktura tych wydatków różni się od przeciętnej w krajach OECD. W Danii największe wydatki związane są ze wspieraniem zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacją osób niepełnosprawnych, w Belgii najwięcej wydaje się na zachęty zatrudnieniowe, podobnie w Szwecji, gdzie ta kategoria wydatków znalazła się na drugim miejscu po wydatkach na służby zatrudnienia.

W odniesieniu do wydatków na aktywną politykę rynku pracy, zobiektywizowaną miarę wielkości tych wydatków, niezależną od bieżącej sytuacji na rynku pracy, stanowić może wskaźnik ALPM, będący ilorazem wydatków przeznaczanych na aktywne środki walki z bezrobociem przypadających na jednego bezrobotnego i wskaźnika PKB *per capita*. W tabeli 4.6 przedstawiono wartości wskaźnika ALMP w krajach OECD w latach 1990–2009. Analiza danych zawartych w tabeli wskazuje na olbrzymie zróżnicowanie wartości wskaźnika ALMP zarówno w poszczególnych latach, jak i pomiędzy poszczególnymi krajami. Największe środki na aktywne formy walki z bezrobociem przeznaczano w Szwecji na początku lat 90. XX wieku. Na jednego bezrobotnego przypadało wówczas więcej środków niż wynosiła wartość PKB na jednego mieszkańca. Podobna sytuacja miała miejsce w Holandii w roku 2001. Na drugim końcu skali znalazły się Stany Zjednoczone, gdzie naj-

Tab. 4.5. Wydatki ALMP według kategorii w dwudziestu krajach OECD w roku 2009 (proc. PKB)

	[1]	[2]	[3]	[4]	[5]	[6]	[7]	[8]
Australia	0,17	0,03	0,00	0,01	0,07	0,03	0,01	0,32
Austria	0,18	0,52	0,00	0,05	0,04	0,05	0,01	0,85
Belgia	0,22	0,16	0,00	0,52	0,14	0,37	0,00	1,41
Dania	0,45	0,30	0,00	0,19	0,68	0,00	0,00	1,62
Finlandia	0,17	0,43	0,05	0,08	0,09	0,08	0,02	0,92
Francja	0,26	0,36	0,00	0,10	0,07	0,15	0,04	0,98
Grecja	.	0,02	0,00	0,10	0,00	0,00	0,09	.
Hiszpania	0,16	0,19	0,01	0,26	0,03	0,10	0,10	0,86
Holandia	0,43	0,13	0,00	0,00	0,50	0,16	0,00	1,21
Irlandia	0,18	0,37	0,00	0,05	0,01	0,26	0,00	0,87
Kanada	0,14	0,14	0,00	0,01	0,02	0,02	0,01	0,35
Niemcy	0,37	0,35	0,00	0,11	0,04	0,06	0,07	1,00
Norwegia	.	0,22	0,00	0,03	0,17	0,04	0,00	.
Nowa Zelandia	.	0,16	0,00	0,02	0,05	0,02	0,01	.
Portugalia	0,14	0,43	0,00	0,12	0,04	0,04	0,00	0,77
Stany Zjednoczone	0,05	0,05	0,00	0,01	0,03	0,01	0,00	0,16
Szwajcaria	0,12	0,20	0,00	0,07	.	0,00	0,01	.
Szwecja	0,46	0,06	0,00	0,37	0,22	0,00	0,01	1,13
Wielka Brytania	0,29	0,02	0,00	0,01	0,01	0,00	0,00	0,33
Włochy	0,11	0,16	0,00	0,15	0,00	0,01	0,02	0,44

Objaśnienia do tabeli 4.5

[1] publiczne służby zatrudnienia (koszty administracji, pośrednictwo zawodowe i doradztwo zawodowe)

[2] szkolenia zawodowe

[3] rotacja pracy i podział pracy

[4] zachęty zatrudnieniowe (programy umożliwiające zatrudnienie osób bezrobotnych lub utrzymanie miejsca pracy, które bez wsparcia byłoby zlikwidowane)

[5] wspieranie zatrudnienia bezrobotnych i rehabilitacja osób niepełnosprawnych

[6] bezpośrednie tworzenie miejsc pracy

[7] wspieranie podejmowania działalności gospodarczej

[8] całkowite wydatki na ALMP

Źródło: opracowanie własne, obliczenia na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

wyższa wartość omawianego wskaźnika w badanym okresie wyniosła 8,8%, a najniższa 3,7%. Przeciętną wartość wskaźnika ALMP dla poszczególnych krajów, obliczoną według formuły średniej arytmetycznej obciętej<sup>24</sup>, przedstawiono na rysunku 4.18.

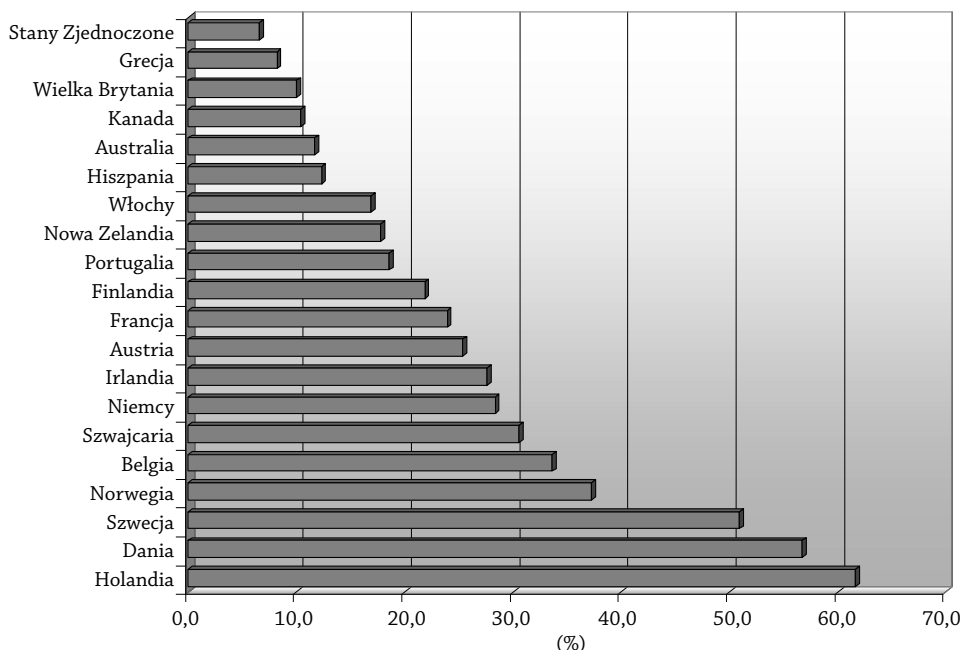
<sup>24</sup> Średnia obcięta jest jedną z miar statystycznych tendencji centralnej. Przy jej obliczaniu obserwacje porządkuje się od najmniejszej do największej, odrzuca się mały procent najbardziej ekstremalnych obserwacji na obu krańcach, na ogół równej liczności, a następnie oblicza się średnią z pozostałych obserwacji. Średnia obcięta jest estymatorem mało wrażliwym na wartości odstające (zob. D. Hand, H. Mannila, P. Smyth, [2005], *Eksploracja danych*, z ang. przeł. A. Chądzyńska, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa, s. 276). W przypadku obliczania średniej arytmetycznej dla wskaźnika ALMP zdecydowano się na zastosowanie formuły średniej obciętej ze względu na występowanie w zbiorze obserwacji wartości ekstremalnie odstających. Dla każdego kraju odrzucono po dwie obserwacje na obu krańcach.



Tab. 4.6. Wartości wskaźnika ALMP (wydatki ALMP na jednego bezrobotnego/PKB per capita w proc.) w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Australia	6,2	6,5	11,6	11,6	12,7	17,0	12,7	10,0	9,1	10,7	11,4	10,3	10,5	11,6	14,0	14,1	13,2	13,2	14,0	10,9
Austria	21,0	21,5	17,5	17,7	20,0	20,1	20,1	21,7	21,5	29,1	30,2	33,1	27,4	30,3	25,4	24,7	30,2	29,9	34,7	34,7
Belgia	42,7	41,2	36,9	30,7	29,2	30,2	33,3	28,6	30,1	31,8	38,3	40,6	31,9	29,9	28,1	28,5	30,6	35,5	40,8	40,0
Kanada	11,7	11,3	10,9	11,4	11,6	11,7	9,7	9,9	11,9	11,8	11,6	11,2	9,8	9,4	9,4	9,0	9,1	8,9	8,6	7,9
Dania	26,7	28,2	29,2	33,5	39,2	47,8	48,8	56,6	64,9	68,3	82,1	77,2	76,3	61,4	57,8	61,8	72,0	65,0	74,8	50,2
Finlandia	51,2	35,7	28,5	19,4	18,5	19,3	21,5	23,1	20,8	20,9	18,6	18,1	18,0	20,1	22,1	21,8	23,3	24,9	25,0	22,1
Francja	19,7	21,5	22,4	23,9	23,1	24,7	24,4	24,2	23,8	26,4	29,5	30,8	28,5	25,6	22,6	21,1	21,7	24,4	23,5	22,5
Niemcy	43,3	72,4	46,3	36,8	28,8	30,1	30,3	23,8	25,9	31,2	32,1	32,4	29,8	24,9	21,0	16,0	17,0	16,7	21,0	25,5
Grecja	7,7	7,9	8,1	6,3	6,5	11,2	9,6	8,0	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.
Irlandia	21,0	16,8	18,2	19,2	22,4	27,0	26,2	30,0	32,2	38,5	40,9	47,2	37,9	32,5	30,6	29,4	27,4	27,3	22,5	14,9
Włochy	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	18,7	17,6	17,6	17,7	16,1	13,6
Holandia	53,0	55,9	60,2	55,5	46,9	38,5	40,9	50,4	73,0	86,1	94,8	111,2	98,9	70,5	53,2	47,4	53,5	58,9	65,4	61,6
Nowa Zelandia	22,3	15,9	19,7	15,9	16,9	21,2	21,1	18,9	14,4	15,5	15,9	15,7	15,1	17,7	19,7	19,1	18,1	17,8	.	.
Norwegia	30,4	30,1	30,9	34,1	43,8	45,4	43,5	41,9	47,2	42,6	35,9	35,3	36,0	35,9	34,9	31,3	32,4	41,5	.	.
Portugalia	20,9	25,2	29,7	22,9	14,9	14,3	15,0	15,4	19,5	23,5	27,3	28,2	21,2	17,5	17,0	15,1	13,3	11,0	12,5	14,1
Hiszpania	14,9	12,9	11,1	6,2	5,2	5,7	5,1	5,7	8,7	15,7	16,2	16,1	14,2	13,6	14,9	17,6	19,1	19,4	14,2	9,5
Szwecja	175,1	136,4	96,4	60,7	60,3	49,2	45,0	43,0	60,0	65,5	61,0	54,2	50,5	36,1	31,3	32,0	36,1	33,9	29,7	25,7
Szwajcaria	79,4	21,2	17,1	16,7	19,7	25,3	28,4	33,5	42,4	44,5	37,5	38,8	34,2	30,4	30,8	29,6	28,5	27,6	.	.
Wielka Brytania	12,0	8,4	8,7	8,0	8,1	7,5	7,0	7,4	7,3	8,1	9,2	12,8	11,0	17,4	19,7	18,0	12,0	11,9	9,1	8,6
Stany Zjednoczone	8,4	6,7	5,8	6,4	6,8	7,1	6,4	8,1	8,8	8,7	8,8	7,5	5,9	5,2	5,2	5,3	5,7	5,6	5,9	3,7

Źródło: opracowanie własne, obliczenia na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



Rys. 4.18. Przeciętne wartości wskaźników ALMP w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Zarówno zróżnicowanie, jak i rozpiętość wartości wskaźnika ALMP nie pozwalają na wyróżnienie jakichkolwiek tendencji zmian w czasie, wspólnych dla analizowanej grupy krajów. Największą dynamiką zmian w wartościach wskaźnika ALMP charakteryzowały się państwa, w których odnotowano największą przeciętną wartość tego wskaźnika w badanym okresie, tzn. Holandia, Dania i Szwecja. Szwecja zdecydowanie zredukowała swoje wydatki na aktywną politykę rynku pracy: z ponad 175% PKB/*per capita* na jednego bezrobotnego w 1990 roku do 25,7% w 2009 roku. W Holandii największe wartości omawianego wskaźnika odnotowano w latach 1999–2003, od ponad 70% do ponad 111%, następnie wartości te zostały obniżone do około 60%. Natomiast w Danii obserwuje się stopniowy wzrost wydatków na aktywne formy wspierania bezrobotnych, wskaźnik ALMP wzrósł z około 27% w 1990 roku do ponad 80% w roku 2000, następnie uległ pewnemu obniżeniu, jakkolwiek pozostając wciąż na stosunkowo wysokim poziomie.

Przeprowadzona analiza jednoznacznie wskazała, potwierdzając powszechną opinię, że największe wydatki na aktywną politykę rynku pracy ponoszą kraje skandynawskie, przede wszystkim Dania i Szwecja, oraz Holandia.

Holandia i Dania to kraje, w których najpełniej realizowana jest polityka *flexicurity*, której jednym z fundamentów jest aktywna polityka rynku pracy.

W Holandii zintensyfikowano działania w zakresie programów aktywnej polityki rynku pracy w latach 90. XX wieku. Pomimo pewnego ograniczenia wydatków na te programy po roku 2000, Holandia pozostaje wciąż krajem, który na aktywną politykę ryn-

ku pracy przeznaczają stosunkowo najwięcej środków wśród krajów OECD. Do podstawowych instrumentów ALMP stosowanych w Holandii należą: bezpośrednie tworzenie miejsc pracy w sektorze publicznym, subsydiowanie zatrudnienia, pomoc bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia oraz szkolenia zawodowe. Dwa pierwsze z wymienionych instrumentów zaczęły być stosowane w 1994 roku. Program nazywany *Melkertbanen* kierowany był przede wszystkim do grup bezrobotnych znajdujących się w najtrudniejszej sytuacji (długotrwale bezrobotni, kobiety, mniejszości etniczne, osoby młode). W 1999 roku program został zastąpiony przez *ID-banen*, którego głównym celem stało się stymulowanie przepływu osób zatrudnionych na stanowiskach subsydiowanych do zatrudnienia regularnego. Ostatecznie jednak liczne ekspertyzy nie były w stanie potwierdzić realizacji założonych celów, co przyczyniło się, w 2004 roku, do podjęcia decyzji o stopniowym wycofaniu się z programu, jakkolwiek tempo i zakres redukcji stanowisk subsydiowanych pozostawiono w gestii władz samorządowych<sup>25</sup>.

Pomoc bezrobotnym w poszukiwaniu zatrudnienia oraz monitorowanie ich aktywności w tym zakresie – instrument polityki rynku pracy zaimplementowany w Holandii w latach 80. XX wieku – stał się standardową praktyką służb zatrudnienia. Elementem istotnie wyróżniającym holenderską politykę rynku pracy wśród krajów OECD jest wysoki udział podmiotów sektora prywatnego w realizowaniu aktywnych programów rynku pracy. Publiczne służby zatrudnienia oraz władze samorządowe zlecają realizację określonych programów podmiotom komercyjnym. Ideą takiego działania jest podniesienie jakości i efektywności realizowanych programów oraz ich lepsze dopasowanie do potrzeb rynku pracy dzięki wprowadzeniu konkurencji pomiędzy podmiotami ubiegającymi się o przyznanie środków publicznych. Szacuje się, że w 2008 roku około 50% wszystkich usług związanych z działaniami w ramach ALPM zostało zleconych do wykonania zewnętrznym podmiotom z sektora prywatnego<sup>26</sup>.

W Danii szczególną wagę do programów aktywnej polityki rynku pracy zaczęto przywiązywać wraz z uruchomieniem reform polityki rynku pracy w 1994 roku. Rozpoczęto wówczas proces skracania okresu przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych z dziewięciu do czterech lat, jak również wprowadzono zasadę, że prawo do pobierania zasiłku dla bezrobotnych jest uzależnione od udziału osoby bezrobotnej w aktywnych programach rynku pracy, zgodnie z regułą *right and duty* („prawo i obowiązek”). Od 2001 roku obowiązek uczestnictwa w programach dotyczy osób, które pozostają bezrobotne dłużej niż rok. Dodatkowo w 1996 roku wprowadzono specjalne programy aktywizujące dla osób młodych, ograniczając równocześnie dostęp tej grupy do systemu zasiłków. Reformy poskutkowały znacznym wzrostem liczby bezrobotnych uczestniczących w programach aktywnej polityki rynku pracy, do tego stopnia, że udział ten można określić

<sup>25</sup> P. A. Gautier, B. van der Klaauw, [2009], *Institutions and Labor Market Outcomes in the Netherlands*, The Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, „Working Paper”, no. 28, s. 23–30; T. Willems, E.D. van Asselt, [2007], *The Scandinavian Model: not as Desirable as it Seems*, Research Institute for the CDA, Hague, s. 35–37, J. Kluve (project leader), [2005], *Study on the Effectiveness of ALMPs*, Research Project for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Final Report, RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung), Essen, s. 47–50.

<sup>26</sup> P.A. Gautier, B. van der Klaauw, [2009], s. 23; P. Tergeist, D. Grubb, [2006], *Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 42, s. 8–54.

jako masowy. Biorąc pod uwagę skalę transformacji systemu polityki rynku pracy, z polityki pasywnej na początku lat 90. XX wieku do polityki aktywnej na początku XXI wieku, niektórzy autorzy wskazują Danię jako najlepszy przykład tego rodzaju transformacji<sup>27</sup>.

W Szwecji fundamentem polityki rynku pracy są programy aktywizujące, które przede wszystkim mają zapobiegać bezrobociu długookresowemu i integrować bezrobotnych z rynkiem pracy. Istnieje sporo różnorodnych programów, spośród których wiele jest skierowanych do określonych grup, głównie do młodzieży, osób niepełnosprawnych oraz kobiet. Większość programów trwa maksymalnie do sześciu miesięcy, średni czas uczestnictwa w programie osoby bezrobotnej wynosi od czterech do pięciu miesięcy<sup>28</sup>.

Po głębokim kryzysie na początku lat 90. XX wieku, kiedy to stopa bezrobocia w Szwecji sięgnęła blisko 10%, model polityki rynku pracy został zrewidowany w kierunku znacznie większej aktywizacji bezrobotnych. Przede wszystkim położono nacisk na implementację trzech rodzajów działań: szkoleń zawodowych, subsydiowania zatrudnienia oraz praktyk zawodowych łączących pracę ze szkoleniem zawodowym. W ramach szkoleń zawodowych rozbudowano programy z zakresu technik komputerowych. Subsidiowanie zatrudnienia skierowane jest przede wszystkim na walkę z bezrobociem długookresowym. W ramach tego działania podkreśla się, że dla uniknięcia „efektu wypychania”<sup>29</sup> subsyduje się te miejsca pracy, które najprawdopodobniej nigdy by nie powstały samoistnie. Praktyki zawodowe kierowane są zasadniczo do określonych grup bezrobotnych: osób młodych, absolwentów i imigrantów.

W 2000 roku wprowadzono nową kategorię programu pod nazwą *Activity Guarantee* („gwarancja aktywności”). Program ten skierowany jest przede wszystkim do osób zagrożonych długotrwałym bezrobociem oraz tych bezrobotnych, którym wygasło prawo do pobierania zasiłku. Zakłada się w nim, że osoba bezrobotna będzie zaangażowana w poszukiwanie zatrudnienia oraz regularne programy rynku pracy. Założono tylko trzy możliwości wyjścia z programu przez osobę bezrobotną: znalezienie stałego zatrudnienia, trwającego co najmniej sześć miesięcy, przystąpienie do systemu regularnej edukacji lub opuszczenie zasobów siły roboczej (przejście do zasobu osób biernych zawodowo).

Kilka dodatkowych, istotnych zmian w systemie programów aktywnej polityki rynku pracy w Szwecji wprowadzono w 2006 roku, po dojściu do władzy rządu centroprawicowego, który zamierzał uruchomić reformy mające na celu m.in. ograniczenie wydatków budżetowych. Program *Activity Guarantee* został zastąpiony programem *Job and Development Guarantee* („gwarancja pracy i rozwoju”), w którym zakłada się szybsze niż poprzednio zaangażowanie osoby bezrobotnej w program oraz ograniczenie wysokości świadczeń przysługujących w czasie uczestnictwa w nim. W programach subsydiowania zatrudnienia w miejsce subsydiowania wynagrodzenia wprowadzono zwolnienia podatkowe. Pracodawca, który zatrudni osobę pozostającą bez pracy przez co najmniej dwa-

<sup>27</sup> S.T. Jespersen, J.R. Munch, L. Skipper, *Cost and Benefits of Danish Active Labour Market Programmes*, [2008], „Labour Economics”, vol. 15, no. 5, s. 862–863.

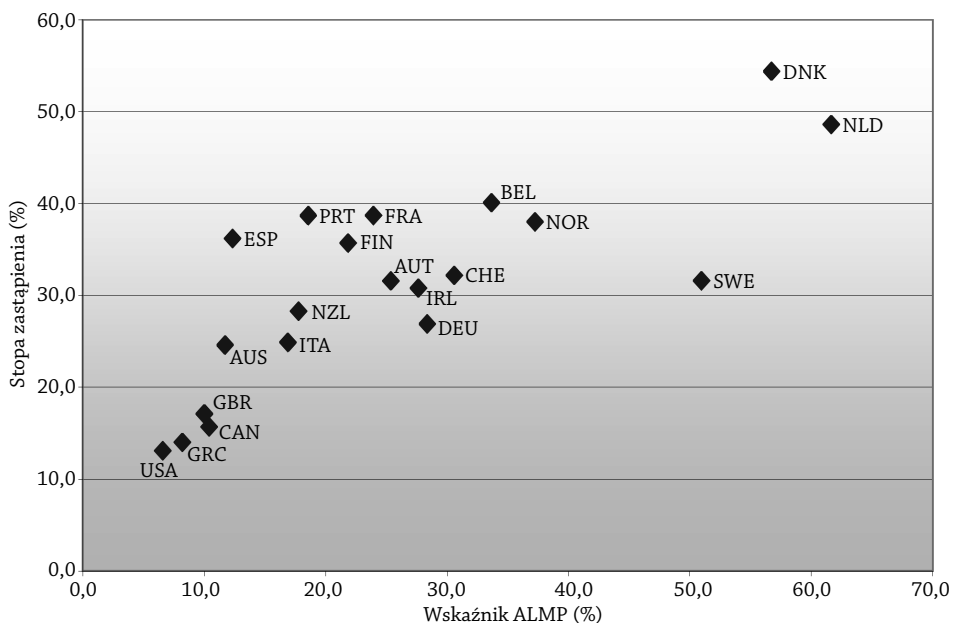
<sup>28</sup> Szerzej: B. Sianesi, [2008], *Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed*, „Labour Economics”, vol. 15, no. 3, s. 373–376; K. Carling, K. Richardson, [2004], *The Relative Efficiency of Labor Market Programs: Swedish Experience from the 1990s*, „Labour Economics”, vol. 11, no. 3, s. 337–341.

<sup>29</sup> Zob.: R. Kisiel, S. Nowińska, [2010], *Efektywność aktywnej polityki rynku pracy na tle doświadczeń międzynarodowych*, „Polityka Społeczna”, nr 5–6, s. 10.

naście miesięcy, nie ponosi żadnych kosztów związanych z opodatkowaniem pracy przez okres równy okresowi pozostawania bez pracy przez osobę, którą zatrudnił<sup>30</sup>.

Dwie najistotniejsze cechy charakterystyczne zrewidowanego systemu ALMP w Szwecji to położenie szczególnego nacisku na wymóg aktywnego poszukiwania zatrudnienia przez osoby bezrobotne oraz zintensyfikowanie programów nakierowanych na zwalczanie bezrobocia długookresowego.

Podsumowując główne tendencje w zakresie realizacji polityki rynku pracy w krajach OECD w latach 1990–2009, na rysunku 4.19 zestawiono przeciętne wartości stóp zastąpienia i wskaźników ALMP dla poszczególnych krajów.



Rys. 4.19. Przeciętne wartości wskaźników ALMP i stóp zastąpienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Wyraźnie uwidacznia się całkowita odmienność kształtu polityki rynku pracy realizowanej w poszczególnych krajach. Najbardziej kosztowny model, pod postacią idei *flexicurity*, realizują Dania i Holandia. Względna wysokość środków przeznaczanych na wdrażanie polityki rynku pracy w tych krajach jest największa wśród krajów OECD i powoduje, że kraje te pod tym względem dzieli znaczny dystans od pozostałych. Na drugim końcu skali znajdują się państwa takie jak: Stany Zjednoczone, Kanada, Grecja i Wielka Brytania, w których publiczne zaangażowanie w walkę z bezrobociem jest znacznie ogra-

<sup>30</sup> M. Dahlberg, A. Forslund, [2005], *Direct Displacement Effects of Labour Market Programmes*, „Scandinavian Journal of Economics”, vol. 107, no. 3, s. 476–478; A. Forslund, A.B. Kruger, [2008], *Did Active Labour Market Policies Help Sweden Rebound from the Depression of Early 1990s?*, Centre for Economic Policy Studies (CEPS), Princeton University, Princeton, „Working Paper”, no. 158, s. 14–17, 28–30.

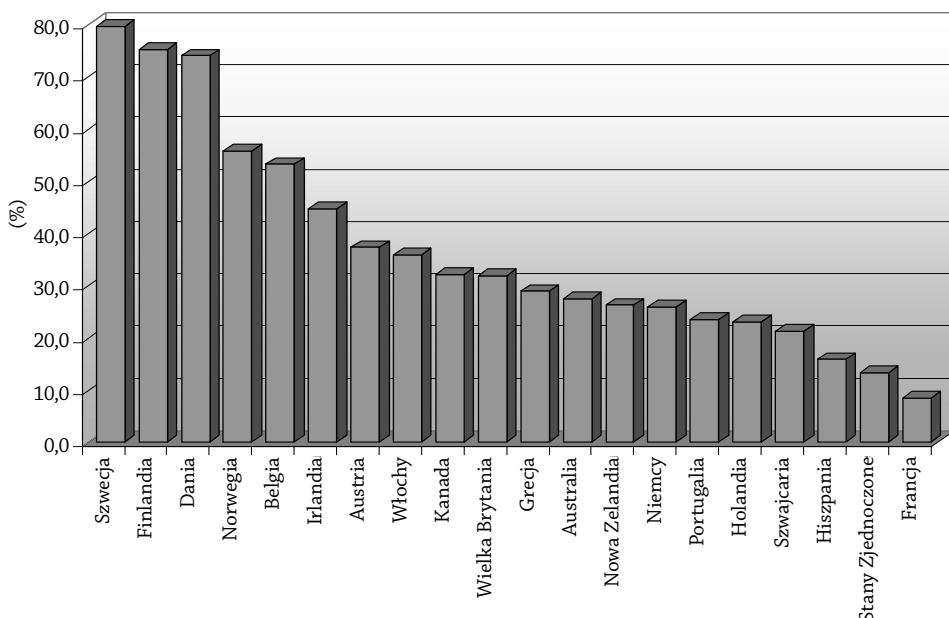
niczone. Warto również zauważyć, iż najmniej efektywną pod względem wydatków politykę rynku pracy, polegającą na stosunkowo wysokich zasiłkach dla bezrobotnych i stosunkowo niskich wydatkach na programy aktywne, prowadzą kraje południowej Europy, takie jak Francja, Portugalia i Hiszpania.

#### 4.5. Poziom uzwiązkowienia i zasięg umów zbiorowych

Rozważania teoretyczne wskazują, iż związki zawodowe wpływają na warunki funkcjonowania rynku pracy przede wszystkim poprzez mechanizm negocjacji zbiorowych, w wyniku których ustalane są warunki pracy i płacy. W przypadku, gdy rozwiązania przyjęte w wyniku negocjacji zbiorowych zwiększają poziom ochrony zatrudnienia oraz osłabiają wpływ sił rynkowych na proces ustalania płac, według niektórych szkół ekonomicznych może dojść do spadku zatrudnienia i wzrostu bezrobocia.

Siła przetargowa związków zawodowych w procesie negocjacji zbiorowych uwarunkowana jest wieloma czynnikami. Wśród nich jednym z kluczowych jest liczba osób należących do związków zawodowych. Istnieje powszechne przekonanie, że im więcej członków posiada organizacja związkowa, tym większa jest jej siła przetargowa. Podstawowym wskaźnikiem obrazującym przynależność zatrudnionych do związków zawodowych jest stopa uzwiązkowienia.

Na rysunku 4.20 przedstawiono przeciętne wartości stóp uzwiązkowienia w poszczególnych krajach OECD w latach 1990–2009. Wartości te wykazują znaczne zróżnicowanie, od 8,4% dla Francji do blisko 80% w przypadku Szwecji. Zdecydowanie najwyż-



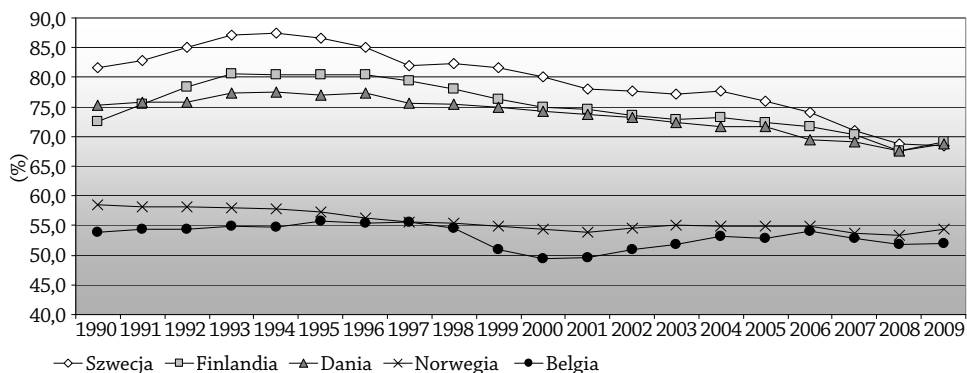
Rys. 4.20. Przeciętne wartości stóp uzwiązkowienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

sze wartości stóp uzwiązkowienia notuje się w krajach skandynawskich oraz w Belgii, gdzie wynoszą one ponad 50%.

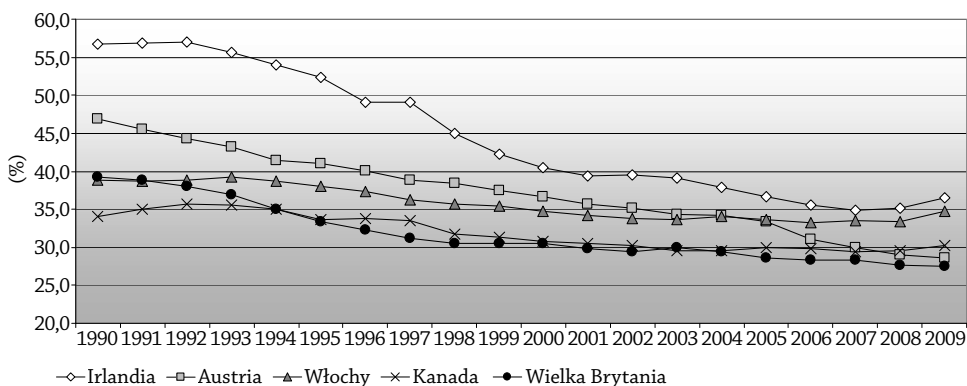
Na kolejnych rysunkach – od 4.21 do 4.24 – przedstawiono zmiany, jakie zachodziły w stopie uzwiązkowienia w poszczególnych krajach, w kolejnych latach w badanym okresie. W celu uzyskania większej przejrzystości prezentowanych rysunków, kraje podzielono na cztery równe grupy, po pięć jednostek. W zależności od kształtowania się wartości stóp uzwiązkowienia, na kolejnych rysunkach oznaczono różne rozpiętości skali na osi rzędnych.

W latach 1990–2009 we wszystkich krajach poddanych analizie występowała trwała tendencja spadkowa w wartościach stóp uzwiązkowienia. Największe spadki odnotowano w: Nowej Zelandii (z 48,8% do 21,4%), Australii (z 39,7% do 19%), Irlandii (z 57% do 36,6%), Szwecji (z 87,4% do 68,4%), Austrii (z 46,9% do 28,6%), Niemczech (z 36%



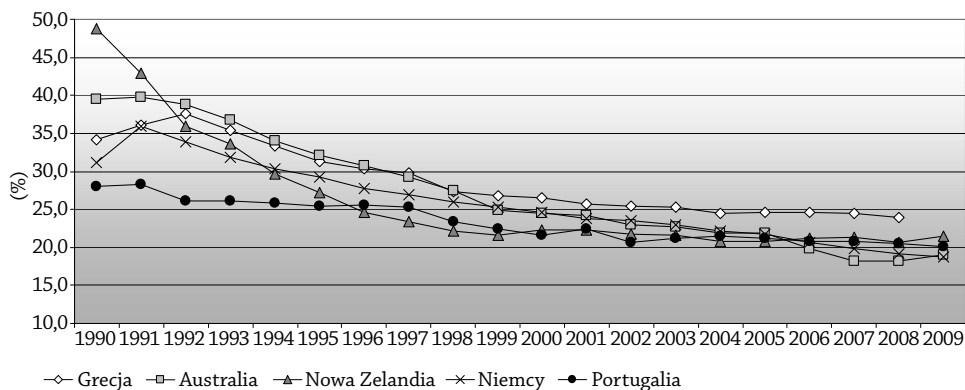
Rys. 4.21. Wartości stóp uzwiązkowienia w Szwecji, Finlandii, Danii, Norwegii i Belgii w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



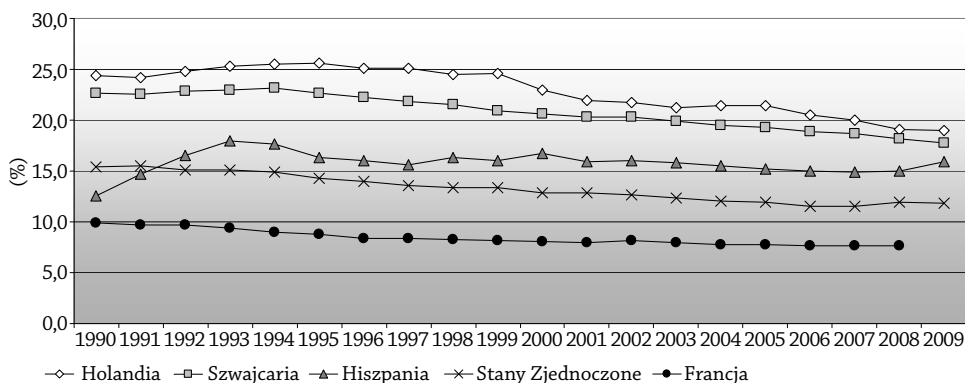
Rys. 4.22. Wartości stóp uzwiązkowienia w Irlandii, Austrii, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i we Włoszech w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



Rys. 4.23. Wartości stóp uzwiązkowienia w Grecji, Australii, Nowej Zelandii, Niemczech i Portugalii w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



Rys. 4.24. Wartości stóp uzwiązkowienia w Holandii, Szwajcarii, Hiszpanii, Stanach Zjednoczonych i we Francji w latach 1990–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

do 18,8%)<sup>31</sup>. W żadnym kraju nie zaobserwowano wzrostu wartości stopy uzwiązkowienia. Pewną stabilnością (bardzo niewielki spadek wartości omawianego wskaźnika) charakteryzowały się: Belgia, Francja, Hiszpania i Stany Zjednoczone.

Wśród przyczyn zróżnicowania skali przynależności do związków zawodowych, jak również tendencji spadkowych w stopie uzwiązkowienia, najczęściej wymienia się kilka czynników. Po pierwsze, zmiany strukturalne zachodzące we współczesnych gospodarkach powodują zmiany w strukturze zatrudnienia. Następuje trwały wzrost znaczenia sektora usługowego przy jednoczesnym ograniczaniu zatrudnienia w przemyśle. Sprzyja to spadkowi przeciętnej stopy uzwiązkowienia, gdyż w sektorze przemysłowym od-

<sup>31</sup> W nawiasach pierwsza podana wartość dla wyszczególnionych krajów dotyczy maksymalnej wartości stopy uzwiązkowienia na początku lat 90. XX wieku, druga wartość dotyczy wartości stopy uzwiązkowienia w 2009 roku.



notowuje się zazwyczaj dużo wyższą przynależność pracowników do związków zawodowych niż ma to miejsce w sektorze usług, który charakteryzuje się znacznie większym rozproszeniem<sup>32</sup>. Po drugie, spadek stopy uzwiązkowienia dotyczy w znacznie większym stopniu przedsiębiorstw funkcjonujących w sektorze prywatnym, w przeciwieństwie do sektora publicznego, gdzie stopa uzwiązkowienia pozostaje stosunkowo wysoka. Po trzecie, rozpowszechnianie się elastycznych form zatrudnienia (związane m.in. ze wzrostem znaczenia usług oraz rosnącą presją konkurencyjną na skutek procesów globalizacyjnych) powoduje mniejsze zainteresowanie przynależnością do związków zawodowych osób zatrudnionych w tych formach. Ponadto wymienia się również dodatkowe czynniki, które mogą wpływać na poziom uzwiązkowienia zatrudnionych – takie jak wzrost wiedzy i kwalifikacji pracowników oraz zmiana modelu zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwie – prowadzące do zmiany pozycji pracownika w organizacji – staje się on dla pracodawcy partnerem, zanika tradycyjny konflikt pomiędzy stronami stosunku pracy, będący racją bytu związków zawodowych<sup>33</sup>. Istotne są również czynniki o charakterze instytucjonalnym. Polityka państwa przyczyniająca się do umacniania ochrony zatrudnienia, ustawowo ustalana indeksacja płac oraz poziom płacy minimalnej mogą prowadzić do osłabienia znaczenia związków zawodowych („efekt wypychania” związków zawodowych przez państwo). Natomiast do uwarunkowań instytucjonalnych ułatwiających funkcjonowanie związków zawodowych zalicza się model negocjacji zbiorowych, a w szczególności stopień ich koordynacji – wyższy poziom koordynacji sprzyja wyższej stopie uzwiązkowienia – oraz funkcjonowanie przedstawicielstw związkowych w miejscu pracy<sup>34</sup>.

Istotnym czynnikiem determinującym przynależność do związków zawodowych w krajach o najwyższym stopniu uzwiązkowienia, tzn. w Szwecji, w Danii, w Finlandii i częściowo w Belgii, jest funkcjonowanie tam tzw. systemu gandawskiego (*Ghent System*)<sup>35</sup>. System gandawski dotyczy organizacji i zarządzania systemem ubezpieczeń od bezrobocia. System ten nieco odmiennie funkcjonuje w poszczególnych krajach, lecz kilka zasadniczych cech jest wspólnych w każdym przypadku:

<sup>32</sup> Jednym z pierwszych autorów, który wskazywał na taką zależność był Daniel Bell ([1973], *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, New York, s. 137–142), zob. także: S. Lawrence, J. Ishikawa, [2005], *Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings*, International Labour Office, Geneva, „Integration Paper”, no. 59, s. 27.

<sup>33</sup> OECD *Employment Outlook*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 144; J. Wrątny (red.), M. Bednarski (red.), [2010], *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa, s. 43–44; H. Lesch, [2004], *Trade Union Density in International Comparison*, „CE-Sifo Forum”, no. 4, s. 15; J. Visser, [2006], *Union Membership Statistics in 24 Countries*, „Monthly Labor Review”, vol. 129, no. 1, s. 47.

<sup>34</sup> D. Checchi, C. Lucifora, [2002], *Unions and Labour Market Institutions in Europe*, „Economic Policy”, vol. 17, no. 35, s. 365, 374; L. Scruggs, [2002], *The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970–1996*, „Political Research Quarterly”, vol. 55, no. 2, s. 281–284.

<sup>35</sup> Nazwa pochodzi od nazwy miejscowości w Belgii, Gandawy, gdzie omawiany system został po raz pierwszy wprowadzony w życie. Oprócz wymienionych krajów system gandawski stosowany jest również w Islandii. Zob. P. Böckerman, R. Uusitalo, [2006], *Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 44, no. 2, s. 300; L. Scruggs, [2002], s. 286.

- przystąpienie do funduszu ubezpieczenia od bezrobocia jest dla pracownika dobrowolne (co najmniej w tej części, która dotyczy, w razie bezrobocia, wypłaty zasiłku uzależnionego od wysokości wcześniejszych zarobków);
- fundusze ubezpieczenia od bezrobocia są w dużym stopniu dofinansowywane przez państwo;
- system ubezpieczenia od bezrobocia jest organizowany, administrowany i kontrolowany przez związki zawodowe.

System gandawski zapewnia bliską współzależność pomiędzy przystąpieniem pracownika do funduszu ubezpieczenia od bezrobocia oraz przystąpieniem do związków zawodowych. Z formalnego punktu widzenia pracownik, chcąc przystąpić do funduszu ubezpieczenia od bezrobocia, nie ma obowiązku przystąpienia do związku zawodowego, jednak w praktyce pracownicy najczęściej wstępują do obu organizacji i opłacają składki na rzecz każdej z nich. Istotnym czynnikiem zachęcającym pracowników do przystąpienia do związku zawodowego nie są wymogi formalne, ale fakt, że to właśnie związki, poprzez administrowanie systemem ubezpieczeń, dokonują weryfikacji spełniania określonych kryteriów przez osobę ubiegającą się o status bezrobotnego oraz nadzorują działania mające na celu umożliwienie znalezienia zatrudnienia przez tę osobę. Innym mechanizmem, zachęcającym do przystąpienia do związku zawodowego, stosowanym w przeszłości w Szwecji, były zniżki w składkach na ubezpieczenie od bezrobocia przyznawane członkom związków zawodowych<sup>36</sup>. Dodatkowo należy podkreślić, że funkcjonowaniu mechanizmu gandawskiego sprzyja fakt, iż określony związek zawodowy obejmuje zarządzanym przez siebie funduszem ubezpieczeniowym tę grupę zawodową, która równocześnie objęta jest działaniem danego związku<sup>37</sup>.

Autorzy badań dotyczących funkcjonowania systemu gandawskiego przyznają, że ma on decydujący wpływ na wysokie stopy uzwiązkowienia w krajach, gdzie ten system funkcjonuje<sup>38</sup>. Dodatkowym potwierdzeniem tej tezy jest fakt, że jedyny kraj skandynawski poza systemem gandawskim – Norwegia – charakteryzuje się zdecydowanie niższym stopniem przynależności związkowej niż ma to miejsce w Szwecji, Finlandii i Danii. Warto zwrócić uwagę, że jednej z głównych przyczyn pewnych tendencji spadkowych w stopie uzwiązkowienia w krajach objętych systemem gandawskim upatruje się w postępującej erozji tego systemu. W latach 90. XX wieku ścisła zależność pomiędzy przynależnością do systemu ubezpieczeń od bezrobocia i równoczesną przynależnością do związków zawodowych zaczęła słabnąć. Wynika to z faktu, iż stopniowo zaczęły powstawać fundusze ubezpieczeniowe niezależne od związków zawodowych<sup>39</sup>.

<sup>36</sup> Bo. Rothstein, [1992], *Labor Market Institutions and Working-Class Strength*, w: S. Steinmo (ed.), K. Thelen (ed.), *Structuring Politics, Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, Cambridge University Press, New York, s. 50; L. Scruggs, [2002], s. 285, 290.

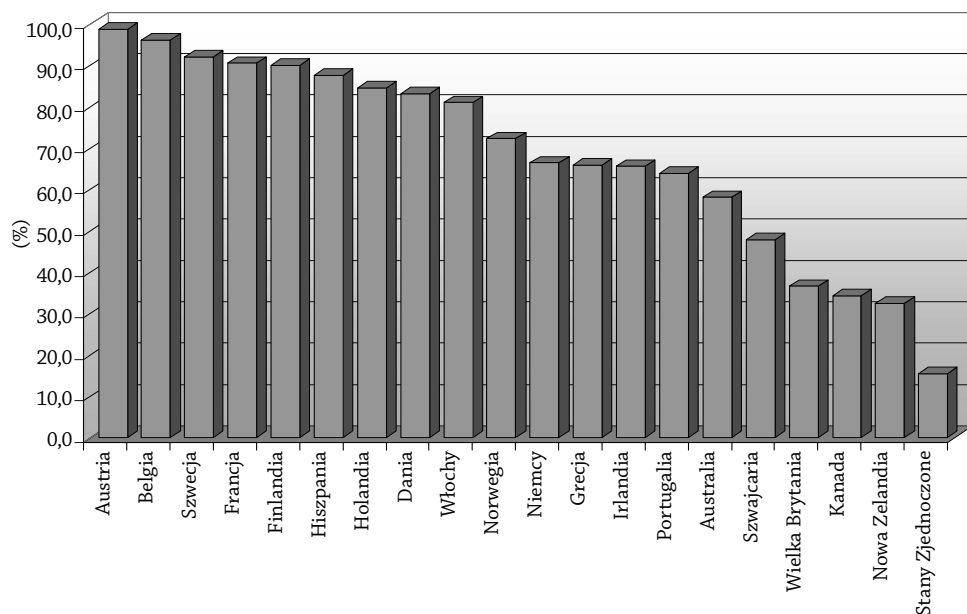
<sup>37</sup> J. Lind, [2007], *A Nordic Saga? The Ghent System and Trade Unions*, „International Journal of Employment Studies”, vol. 15, no. 1, s. 53.

<sup>38</sup> Badania takie prowadzili m.in.: G. Neumann, P.J. Pedersen, N. Westergård-Nielsen, [1991], *Long-run International Trends in Aggregate Unionization*, „European Journal of Political Economy”, vol. 7, no. 3, s. 249–274; L. Calmfors, A. Booth, M. Burda, D. Checchi, R. Naylor, J. Visser, [2001], *The Future of Collective Bargaining in Europe*, w: T. Bori (ed.), A. Brugiavini (ed.), L. Calmfors (ed.), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press, Oxford, s. 1–155; H. Lesch, [2004], s. 12–18.

<sup>39</sup> J. Lind, [2007], s. 50; P. Böckerman, R. Uusitalo, [2006], s. 285.

Ostatecznie podkreśla się, że trend spadkowy przynależności związkowej obserwowany pod koniec XX i na początku XXI wieku związany jest przede wszystkim ze spadkiem korzyści indywidualnych odnoszonych przez pracowników należących do związków. Związki zawodowe nie zawsze zapewniają swoim członkom istotne przywileje związane z rozwiązaniami w ramach stosunku pracy, które nie byłyby dostępne dla pozostałych pracowników nienależących do związków. Dzieje się tak w przypadkach, gdy rozwiązania przyjęte w wyniku negocjacji zbiorowych, prowadzonych pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi, dotyczą wszystkich pracowników, niezależnie od przynależności związkowej. Mechanizm ten ogranicza motywację pracowników do przystępowania do organizacji związkowych<sup>40</sup>.

Podczas gdy stopa uzwiązkowienia jest jedną z miar charakteryzujących potencjalną siłę przetargową związków zawodowych, to **zasięg układów zbiorowych** pozwala dokonać pomiaru realnego zasięgu warunków pracy wynegocjowanych w takich układach. Zasięg układów zbiorowych w zestawieniu ze stopą uzwiązkowienia pozwala na pełniejszą ocenę pozycji związków zawodowych na rynku pracy<sup>41</sup>.



Rys. 4.25. Przeciętne wartości stóp objęcia pracowników układami zbiorowymi, w dwudziestu krajach OECD, w latach 1990–2009 (w proc.)

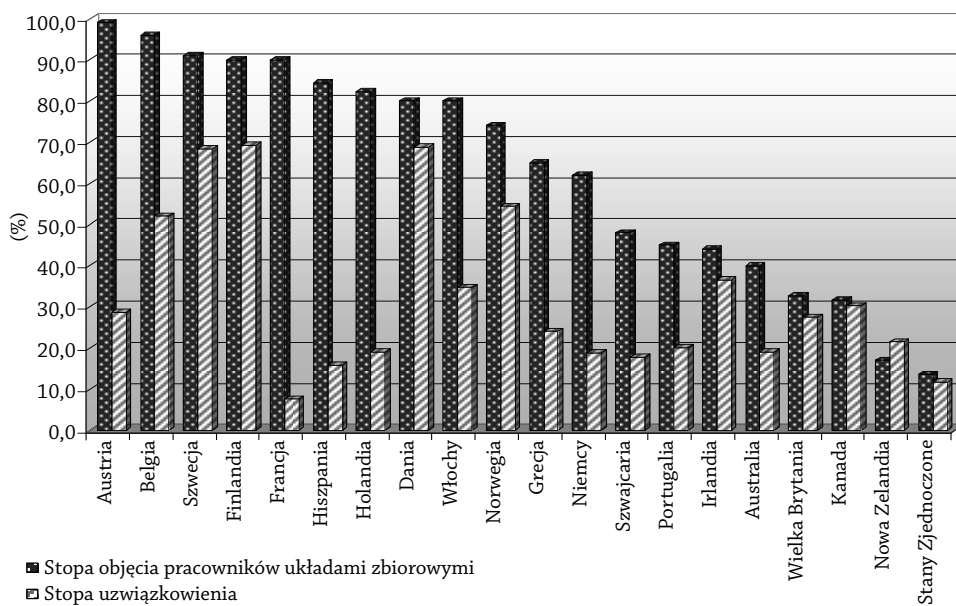
Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (14.06.2011).

<sup>40</sup> T. Boeri, J. van Ours, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford, s. 53–54.

<sup>41</sup> Niestety, trzeba zaznaczyć, że nie istnieje baza danych, w której dostępne byłyby w pełni porównywalne wskaźniki obejmujące wszystkie kraje OECD w latach 1990–2009. Ponadto pojawiają się trudności z opracowaniem i zastosowaniem takich metodologii badań, które pozwoliłyby na uzyskanie w pełni wiarygodnych danych.

Przeciętne wartości stóp objęcia zatrudnionych pracowników układami zbiorowymi (zasięg układów zbiorowych) w dwudziestu krajach OECD, w badanym okresie (rysunek 4.25), wskazują na znaczne zróżnicowanie zasięgu oddziaływania układów zbiorowych na rynek pracy, w szczególności pomiędzy krajami kontynentalnej Europy a pozostałymi, tzn.: Wielką Brytanią, Kanadą, Nową Zelandią, Australią i Stanami Zjednoczonymi, przy czym zróżnicowanie to znacznie pogłębiło się w ciągu badanego okresu. W 2009 roku w krajach Europy kontynentalnej przeciętnie trzech na czterech pracowników objętych było regulacjami układu zbiorowego (wskaźnik ten uległ jedynie niewielkiemu spadkowi od 1990 roku) w krajach anglosaskich, natomiast jedynie jeden na czterech podlegał takim regulacjom, przy czym wskaźnik ten w porównaniu do roku 1990 zmniejszył się o połowę. W latach 2007–2009 największy zasięg układów zbiorowych odnotowano: w Austrii, Belgii, Szwecji, Finlandii i we Francji, gdzie ponad 90% pracowników było objętych tymi układami. W badanym okresie zauważalna jest ogólna tendencja spadkowa wartości stóp objęcia siły roboczej układami zbiorowymi. Największy spadek odnotowano w: Nowej Zelandii (z 61% do 17%), Australii (z 80% do 40%), Portugalii (z 79% do 45%), Wielkiej Brytanii (z 54% do 33%) i w Irlandii (z 60% do 44%). W żadnym z badanych krajów nie odnotowano istotnego wzrostu wartości omawianego wskaźnika.

Na rysunku 4.26 przedstawiono zestawienie wskaźników dotyczących zasięgu układów zbiorowych oraz poziomu uzwiązkowienia w 2009 roku. Wyraźnie uwidacznia się



Rys. 4.26. Stopy objęcia pracowników układami zbiorowymi oraz stopy uzwiązkowienia w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku (w proc.)

Uwagi: dane dotyczące stopy uzwiązkowienia dla Grecji i Francji dotyczą roku 2008; dane dotyczące stopy objęcia siły roboczej układami zbiorowymi dla Grecji, Francji, Belgii, Irlandii, Holandii, Norwegii, Hiszpanii, Szwecji i Szwajcarii dotyczą roku 2008; dla Australii, Danii, Finlandii i Nowej Zelandii dane dotyczą roku 2007.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (14.06.2011) oraz danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

prawidłowość, iż w krajach OECD (z wyjątkiem Nowej Zelandii) układy zbiorowe dotyczą większej (przeważnie znacznie większej) liczby pracowników niż tylko tych, którzy należą do związków zawodowych. W szczególności prawidłowość ta jest silna we Francji, Hiszpanii i Holandii. Ogółem dla wszystkich dwudziestu krajów stopa objęcia pracowników układami zbiorowymi w 2009 roku była dwukrotnie wyższa od stopy uzwiązkowienia. Na taki kształt stosunków pracy wpływają przede wszystkim dwa czynniki: spadek znaczenia związków zawodowych (omówiony wcześniej) oraz obecność w wielu krajach prawa i praktyki rozszerzania zasięgu stosowania układów zbiorowych pracy na te podmioty rynku pracy, które nie uczestniczą w rokowaniach.

**Zakres rozszerzania zasięgu stosowania układów zbiorowych** pracy uzależniony jest co najmniej od kilku uwarunkowań. Po pierwsze, istotnym czynnikiem jest skala przynależności pracodawców do organizacji będących sygnatariuszami układów zbiorowych, wówczas to warunki układowe obowiązują wszystkich pracodawców przynależących do danej organizacji, niezależnie od tego, czy brali oni udział w negocjacjach. Na przykład w Austrii zdecydowana większość pracodawców należy obowiązkowo do Austrian Economic Chamber, co gwarantuje niemalże stuprocentowy wskaźnik objęcia pracowników układami zbiorowymi<sup>42</sup>. Po drugie, powszechną praktyką stało się stosowanie przez większość pracodawców ustaleń zawartych w układach zbiorowych wobec wszystkich swoich pracowników, niezależnie od tego, czy należą oni do związków zawodowych (lub innej organizacji pracowniczej biorącej udział w negocjacjach zbiorowych), czy nie. Taka praktyka zapobiega dyskryminacji pracowników nieuzwiązkowionych, ponadto w przeciwnym wypadku zachowanie pracodawców mogłoby zachęcać pracowników do wstępowania w szeregi związków, co zazwyczaj nie leży w interesie tych pierwszych. Po trzecie, mechanizm rozszerzania zasięgu stosowania układów zbiorowych jest ściśle uzależniony od przyjętych rozwiązań prawnych i administracyjnych.

W pewnym uproszczeniu można wyróżnić trzy modele praktyki rozszerzania zasięgu stosowania układów zbiorowych pracy<sup>43</sup>:

- **pierwszy** dotyczy krajów, gdzie praktyka administracyjnego rozszerzania układów zbiorowych nie występuje w ogóle lub występuje w bardzo ograniczonym zakresie. Do krajów tych zalicza się: Kanadę (z wyjątkiem prowincji Quebec), Danię, Irlandię, Nową Zelandię, Norwegię, Szwecję, Wielką Brytanię i Stany Zjednoczone. W Wielkiej Brytanii istniejące praktyki rozszerzania układów zbiorowych zostały prawnie zabronione na początku lat 80. XX wieku;
- **w drugim modelu** (określanym jako *extension mechanism*) dopuszcza się rozszerzenie stosowania ustaleń zawartych w układach zbiorowych w odniesieniu do pracodawców i pracowników niezrzeszonych, ale funkcjonujących w obszarach gospodarki (w danej branży lub w danym regionie), których dotyczyły negocjacje zbiorowe. Najczęściej może to nastąpić na wniosek jednej ze stron biorących udział w negocjacjach, skierowany do odpowiedniego organu administracyjnego (najczęściej jest to ministerstwo pracy). Aplikacja rozszerzenia może być obwaro-

<sup>42</sup> OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], s. 147–148.

<sup>43</sup> OECD *Employment Outlook 1994*, [1994], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 178; F. Traxler, M. Behrens, [2002], *Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures*, EIROOnline, European Industrial Relations Observatory on-line, s. 10–17, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm> (21.07.2011).

wana dodatkowymi wymaganiami. Model ten ma zastosowanie w większości krajów OECD;

- **trzeci model** (określany jako *enlargement mechanism*) pozwala na rozszerzenie zakresu stosowania postanowień zawartych w układach zbiorowych na pracodawców i pracowników spoza obszarów gospodarki, których dotyczyły negocjacje zbiorowe, jeśli uwarunkowania ekonomiczne (warunki pracy) charakteryzujące obie grupy – objęte i nieobjęte układami zbiorowymi – są zbliżone do siebie. Praktyka ta stosowana jest w niewielu krajach OECD. Stosuje się ją w Austrii, Portugalii i Hiszpanii.

Procedurę rozszerzania zasięgu stosowania układów zbiorowych pracy stosuje się wówczas, gdy w danej branży/regionie nie funkcjonują organizacje pracodawców i pracowników lub organizacje te nie wykazują inicjatywy w zakresie negocjowania układów zbiorowych. W wielu krajach stosuje się dodatkowy wymóg – dotyczy on reprezentatywności stron, które negocjowały i zawarły układ zbiorowy. Na przykład w Grecji, Niemczech i Szwajcarii rozszerzenie może nastąpić wówczas, gdy wynegocjowany układ zbiorowy obejmuje co najmniej 50% pracowników zatrudnionych u pracodawców, którzy brali udział w negocjacjach.

Istotnym czynnikiem oddziałującym na zakres obowiązywania układów zbiorowych jest poziom centralizacji negocjacji zbiorowych. W krajach, gdzie negocjacje te odbywają się na poziomie przedsiębiorstwa, układy zbiorowe rozszerzane są najczęściej jedynie na pracowników danego przedsiębiorstwa. Wówczas mają one niewielki zasięg i stopa objęcia pracowników układami zbiorowymi oraz stopy uzwiązkowienia w tych krajach różnią się od siebie tylko w niewielkim stopniu. Ma to miejsce głównie w Wielkiej Brytanii, Kanadzie, Nowej Zelandii i w Stanach Zjednoczonych. Natomiast w większości krajów europejskich, gdzie negocjacje odbywają się na szczeblu ponadzakładowym, obserwuje się znacznie wyższe wartości stóp objęcia pracowników układami zbiorowymi od wartości stóp uzwiązkowienia (rysunek 4.26)<sup>44</sup>.

Przeprowadzona analiza poziomu uzwiązkowienia i zasięgu układów zbiorowych w krajach OECD w latach 1990–2009 pozwala zaobserwować ogólną tendencję, polegającą na stopniowym osłabianiu się pozycji związków zawodowych na rynku pracy. Przejawia się to głównie w spadku stopy uzwiązkowienia. Słabnięcie znaczenia roli związków zawodowych wynika przede wszystkim ze zmian, jakie zachodzą w modelu stosunków pracy. Zmienia się koncepcja zarządzania zasobami ludzkimi w przedsiębiorstwach, które stawiają na większą niezależność i kreatywność pracowników oraz oczekują od nich większego zaangażowania w pracę i lojalności. Równocześnie wzrasta przeciętny poziom kwalifikacji i kompetencji pracowników oraz postrzeganie znaczenia kariery zawodowej w życiu człowieka. Indywidualne ustalenia pomiędzy stronami stosunku pracy nabierają większego znaczenia niż zbiorowe rozstrzyganie sporów. Istotny wkład w osłabienie roli związków zawodowych ma także rosnący udział w zatrudnieniu sektora usług, jego rozwój wiąże się z upowszechnianiem elastycznych form zatrudnienia (ze względu na specyfikę usług), w których pracownicy rzadko przystępują do związków zawodowych. Ponadto odchodzenie od systemu gandawskiego oraz „efekt wypychania” związków zawodowych przez państwo to kolejne czynniki mogące osłabiać rolę związków na rynku

<sup>44</sup> J. Visser, [2006], s. 47, F. Traxler, B. Brandl, [2009], *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis*, Global Union Research Network (GURN), International Labour Office, Geneva, „GURN Discussion Paper”, no. 10, s. 16.

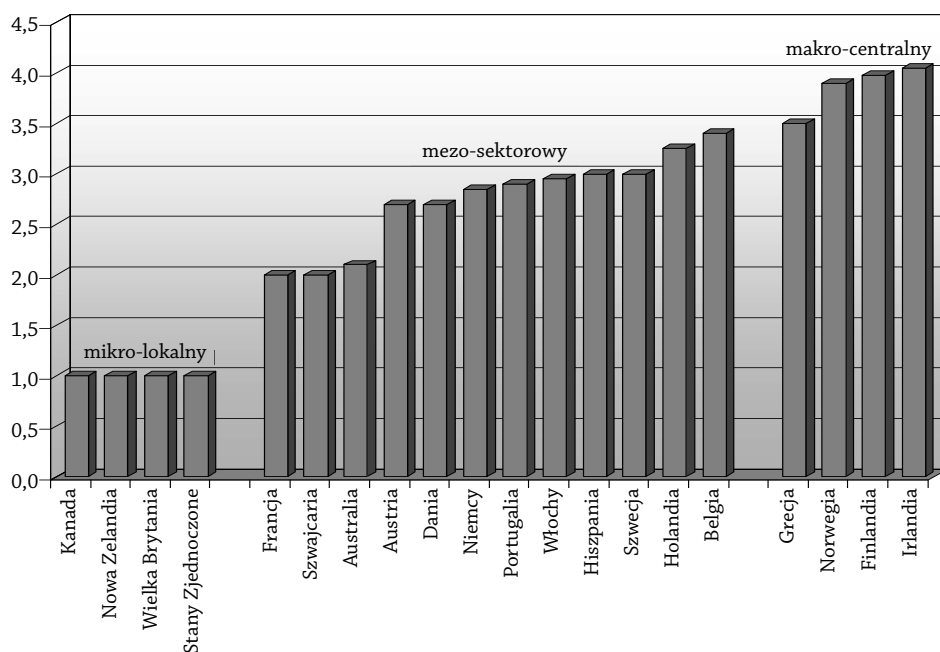
pracy. Na znaczeniu traci również zasięg układów zbiorowych, choć wciąż, szczególnie w Europie, odgrywają one stosunkowo dużą rolę.

Podkreślić należy, że występuje istotne zróżnicowanie roli, jaką odgrywają zarówno związki zawodowe, jak i układy zbiorowe, pomiędzy krajami anglosaskimi a pozostałymi krajami w analizowanej grupie. W tych pierwszych zdecydowanie dominuje prymat indywidualnych stosunków pracy nad zbiorowymi.

#### 4.6. Centralizacja i koordynacja negocjacji płacowych

Na siłę oddziaływania związków zawodowych, na warunki funkcjonowania rynku pracy, a w szczególności na poziom kształtowania się płac istotny wpływ wywiera również (poza czynnikami omówionymi wcześniej) poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych.

Na rysunku 4.27 przedstawiono przeciętny **poziom centralizacji negocjacji płacowych** w krajach OECD w latach 1990–2009. Poziom centralizacji scharakteryzowany został za pomocą pięciostopniowej skali (opisanej w rozdziale 1). Dla uproszczenia analizy, kraje zostały podzielone na trzy grupy<sup>45</sup>:



Rys. 4.27. Przeciętny poziom centralizacji negocjacji płacowych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (26.11.2011).

<sup>45</sup> F. Traxler, S. Blaschke, B. Kittel, [2001], *National Labour Relations in International Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press, Oxford, s. 112.

- grupa I to kraje, w których dominujący szczebel, na którym uzgadniane są porozumienia zbiorowe, to szczebel mikro-lokalny (niski stopień centralizacji, wartość wskaźnika wynosi jeden). Biorąc pod uwagę średnie wartości wskaźnika centralizacji w latach 1990–2009, w grupie tej znalazły się: Kanada, Nowa Zelandia, Wielka Brytania i Stany Zjednoczone;
- grupa II to kraje, w których dominującym szczeblem, na którym uzgadniane są porozumienia zbiorowe, jest szczebel mezo-sektorowy (umiarkowany stopień centralizacji, wartość wskaźnika wynosi od dwóch do trzech). W grupie tej znalazły się: Francja, Szwajcaria, Australia, Austria, Dania, Niemcy, Portugalia, Włochy, Hiszpania, Szwecja, Holandia i Belgia;
- grupa III to kraje, w których dominującym szczeblem, na którym uzgadniane są porozumienia zbiorowe, jest szczebel makro-centralny (wysoki stopień centralizacji, wartość wskaźnika wynosi od czterech do pięciu). W grupie tej znalazły się: Grecja, Norwegia, Finlandia i Irlandia.

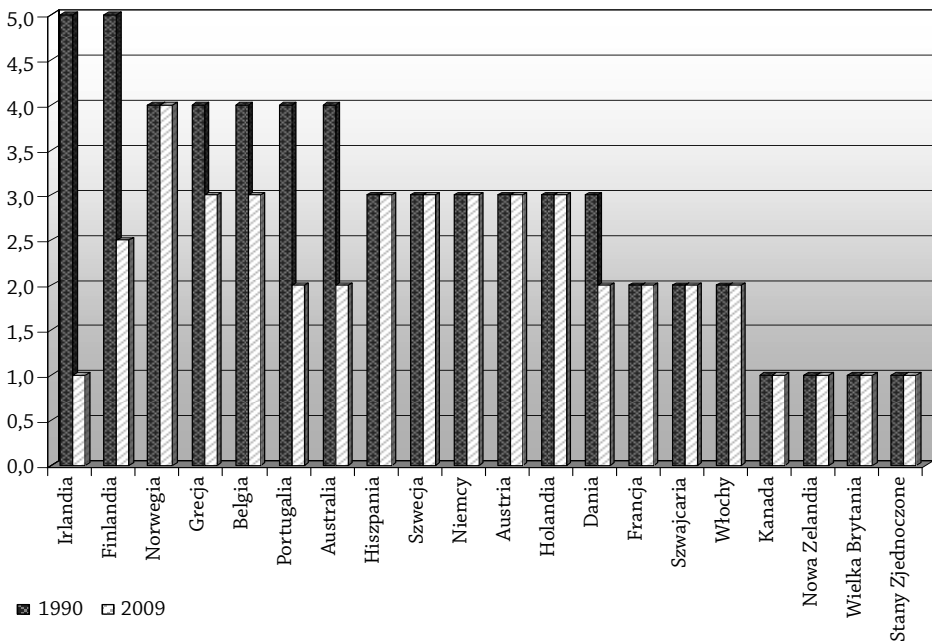
Poziom centralizacji negocjacji płacowych w większości krajów charakteryzuje się dużą stabilnością (rysunek 4.28). Aż w trzynastu spośród analizowanych dwudziestu krajów OECD poziom centralizacji w 2009 roku był taki sam jak w roku 1990. W pozostałych siedmiu krajach nastąpiły zmiany polegające na obniżeniu stopnia centralizacji negocjacji płacowych. Największa zmiana pod tym względem miała miejsce w Irlandii, gdzie indeks centralizacji uległ obniżeniu z pięciu w 1990 roku do jednego w 2009 roku<sup>46</sup>. Dosyć daleko idącą decentralizacją charakteryzowały się również: Finlandia, Portugalia i Australia.

U podstaw tendencji decentralizacyjnych w odniesieniu do negocjacji płacowych leżą te same przyczyny, które wywołują osłabienie pozycji związków zawodowych, przejawiające się spadkiem stopy uzwiązkowienia. Podkreśla się znaczenie czynników o charakterze strukturalnym i technologicznym, które od lat 70. XX wieku wywołują konieczność uelastyczniania stosunków pracy. Wzrost zróżnicowania jakości produkcji, specjalizacja, tworzenie się grup wysokiej klasy specjalistów w warunkach rosnącej konkurencji globalnej prowadzą do tworzenia się nowego modelu stosunków pracy. Jedną z istotnych cech tego modelu jest konieczność silniejszego zindywidualizowania wynagrodzeń, poprzez wzmocnienie związku pomiędzy efektami pracy (indywidualnej lub grupowej) a wynagrodzeniem, niż może to być zagwarantowane przez zcentralizowane negocjacje zbiorowe<sup>47</sup>.

<sup>46</sup> W Irlandii od 1987 do 2009 roku negocjacje zbiorowe prowadzone były w ściśle scentralizowanej formule (*National Partnership Agreements*). W tym okresie związki zawodowe oraz organizacje pracodawców były w stanie zagwarantować dyscyplinę w wywiązywaniu się z zawartych porozumień. Jesienią 2008 roku, w obliczu kryzysu i zapowiadanych przez rząd ostrych cięć wydatków budżetowych (polegających m.in. na obniżeniu płacy minimalnej, zamrożeniu płac w sferze budżetowej i wprowadzeniu opodatkowania funduszy emerytalnych), system scentralizowanych negocjacji zbiorowych uległ daleko idącej erozji na skutek braku porozumienia między stronami. Od roku 2009 w Irlandii można obserwować powrót do zindywidualizowanych negocjacji na poziomie lokalnym/zakładowym. Zob. T. Dobbins, [2011], *Ireland: EIRO Annual Review 2009*, EIROOnline, European Industrial Relations Observatory On-line, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/ie1004019q.htm> (10.12.2011); B. Sheehan, [2010], *End of Social Partnership as Public Sector Talks Collapse*, IRN Publishing, EIROOnline, European Industrial Relations Observatory On-line, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ie0912019i.htm> (10.12.2011).

<sup>47</sup> T. Iversen, [1996], *Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective*, „Comparative Politics”, vol. 28, no. 4, s. 399; M. Waller-





Rys. 4.28. Poziom centralizacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w roku 1990 i 2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (10.12.2011).

Franz Traxler podkreśla, że procesy decentralizacyjne w odniesieniu do negocjacji płacowych, obserwowane w krajach OECD, leżą przede wszystkim w interesie pracodawców. Natomiast związki zawodowe najczęściej stają w obronie negocjacji na szczeblu branżowym lub centralnym. Decentralizacja negocjacji płacowych pozwala na wzmocnienie pozycji pracodawców, którzy dążą do maksymalizacji kontroli nad stosunkami pracy. Realizacja tego celu jest tym łatwiejsza, im słabsza jest pozycja związków zawodowych. Dodatkowo, uwidacznia się zależność, zgodnie z którą decentralizacja pociąga za sobą spadek liczby pracowników objętych układami zbiorowymi, co sprzyja wzmocnieniu kontroli pracodawcy nad stosunkami pracy<sup>48</sup>.

Dokonywanie jednoznacznej klasyfikacji dominującego szczebla, na którym odbywają się negocjacje zbiorowe w poszczególnych krajach, napotyka niekiedy pewne trudności. W niektórych krajach negocjacje przebiegają w sposób wielotorowy, na różnych poziomach równocześnie, w związku z czym w kolejnych latach trudno jest określić szczebel dominujący. Idealnym rozwiązaniem byłaby analiza danych dotyczących negocjacji płacowych na poszczególnych szczeblach, biorąc pod uwagę liczbę pracowników, których dane negocjacje dotyczą. W szczególności przydatne mogłyby być informacje od-

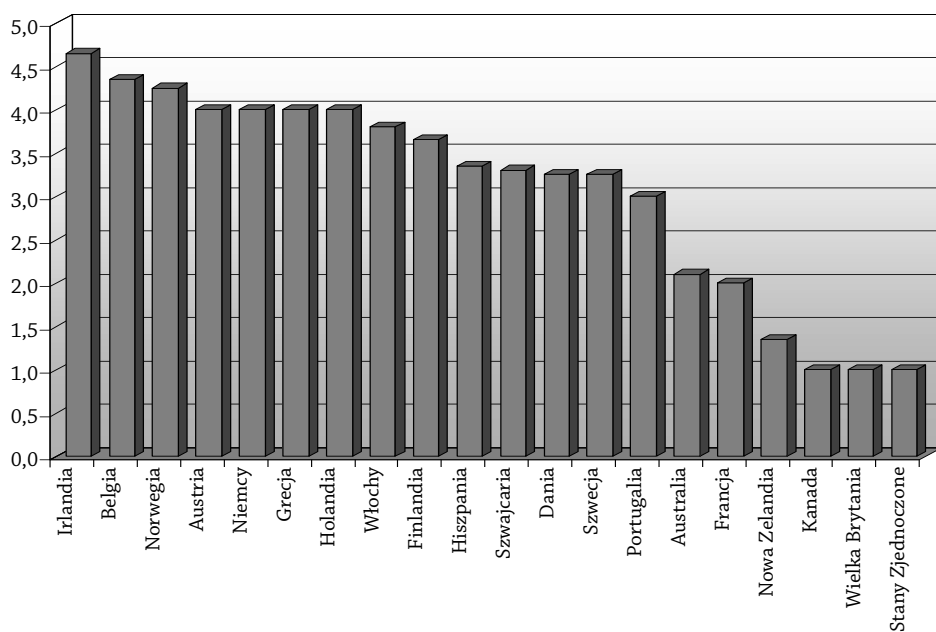
stein, B. Western, [2000], *Unions in Decline? What has Changed and Why*, „Annual Review of Political Science”, no. 3, s. 367.

<sup>48</sup> F. Traxler, [2003], *Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 41, no. 1, s. 19.

nośnie szczebla, na którym zapada większość decyzji w kwestii zmiany stawek płac. Na przykład umiarkowany wzrost płac wynegocjowany na szczeblu sektorowym może zostać podwyższony przez późniejsze negocjacje prowadzone na szczeblu lokalnym (zjawisko takie określa się jako dryfowanie płac). W takim przypadku lokalny poziom negocjacji powinien być uznany za dominujący. Niestety szczegółowe informacje na ten temat nie są gromadzone w sposób kompleksowy. Pewnym rozwiązaniem jest stosowanie skali pięciostopniowej, w której wartości dwa i cztery charakteryzują negocjacje wieloszczeblowe<sup>49</sup>. W 2009 roku tego typu negocjacje miały miejsce w: Norwegii, Portugalii, Australii, Danii, Szwajcarii, Francji oraz we Włoszech.

Dodatkowym, istotnym czynnikiem mającym wpływ na kształtowanie się poziomu płac ustalanych w wyniku negocjacji płacowych jest stopień **koordynacji negocjacji płacowych**. Koordynacja jest w dużej mierze pochodną stopnia centralizacji negocjacji płacowych, ponadto oba te wskaźniki są najczęściej (choć nie zawsze, jak opisano w rozdziale 1) ze sobą ściśle skorelowane.

Na rysunku 4.29 przedstawiono przeciętny poziom koordynacji negocjacji płacowych w krajach OECD w latach 1990–2009. Zdecydowana większość krajów europejskich charakteryzowała się w badanym okresie stosunkowo wysokim poziomem koordynacji negocjacji płacowych. Niższy stopień koordynacji odnotowano jedynie we Francji i w Wielkiej Brytanii oraz w krajach pozaeuropejskich.

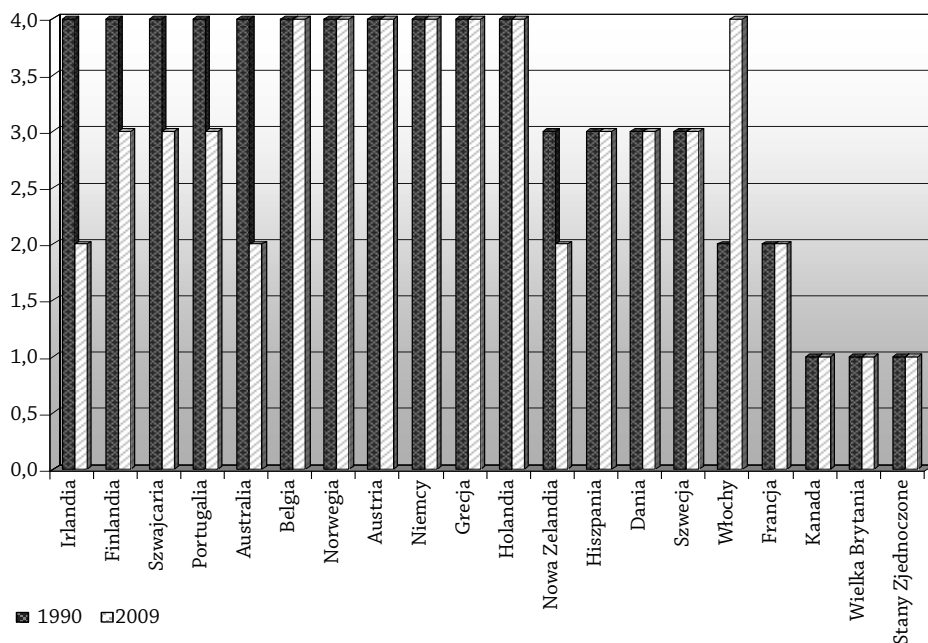


Rys. 4.29. Przeciętny poziom koordynacji negocjacji płacowych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (14.01.2012).

<sup>49</sup> OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], s. 152–153.

W wielu krajach OECD stopień koordynacji negocjacji płacowych w latach 1990–2009 charakteryzował się wysoką stabilnością – wskaźnik stopnia koordynacji nie wykazywał żadnych zmian (rysunek 4.30). Tylko w Irlandii, Finlandii, Szwajcarii, Portugalii, Australii i Nowej Zelandii nastąpił spadek wartości omawianego wskaźnika. Jedynym krajem, gdzie poziom koordynacji w badanym okresie istotnie wzrósł, były Włochy. Wskaźnik stopnia koordynacji wzrósł tam o dwa punkty (z dwóch do czterech) w 1992 roku. Wcześniej we Włoszech obowiązywał system regulacji płac na podstawie mechanizmu indeksacji płac (*scala mobile*) w stosunku do wzrostu cen. Wszyscy pracownicy mieli zagwarantowany kwartalny wzrost płac, jeśli w tym czasie odnotowano wzrost cen. Istotną cechą tego systemu była zasada, że płace indeksowano kwotowo, a nie procentowo, tzn. co kwartał obliczano kwotę (według ustalonej formuły), o jaką wzrośnie płaca każdego pracownika, tak więc niezależnie od wysokości zarobków podwyżka dla każdego wynosiła tyle samo. W rezultacie mechanizm ten przyczynić miał się do ograniczenia rozpiętości płac w gospodarce<sup>50</sup>.



Rys. 4.30. Poziom koordynacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w 1990 i 2009 roku

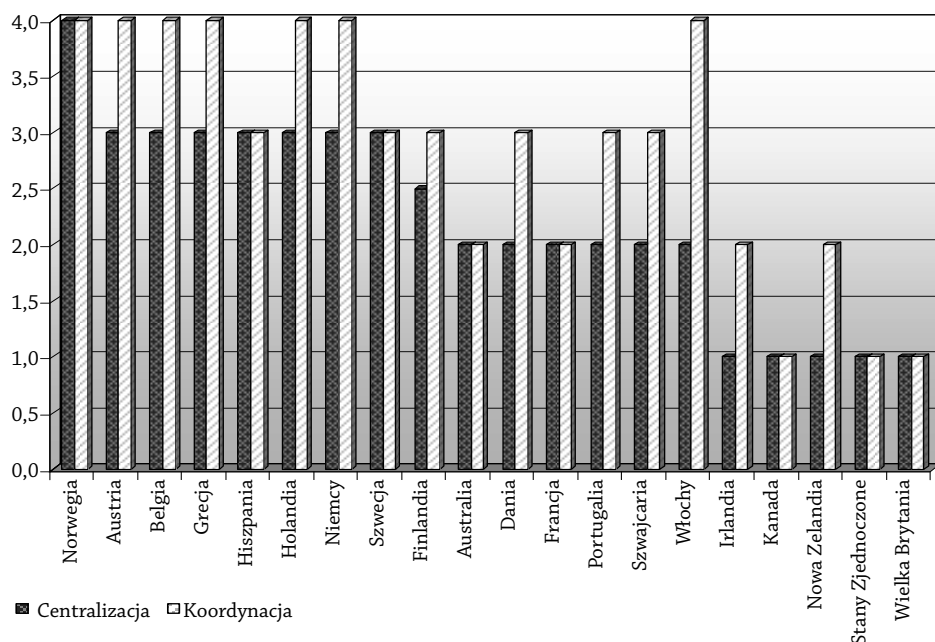
Źródło: opracowanie własne na podstawie: ICTWSS: *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (15.01.2012).

Pracodawcy we Włoszech występowali przeciwko systemowi *scala mobile*, argumentując, iż osłabia ich pozycję konkurencyjną, związki zawodowe zaś upatrywały w nim gwarancji stabilności siły nabywczej pracowników. Wobec rosnących sprzeciwów ze stro-

<sup>50</sup> Szerzej: M. Manacorda, [2004], *Can the Scala Mobile Explain the Fall and Rise of Earnings Inequality in Italy? A Semiparametric Analysis, 1977–1993*, „Journal of Labor Economics”, vol. 22, no. 3, s. 585–613.

ny pracodawców, system automatycznego indeksowania płac został ostatecznie zlikwidowany w 1992 roku. W zamian zawarto porozumienie pomiędzy pracodawcami a związkami zawodowymi ustanawiające nowy system negocjacji płacowych, oparty o wysoki stopień koordynacji<sup>51</sup>.

Zestawienie stopnia centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych (rysunek 4.31) potwierdza wysoki stopień skorelowania tych dwóch wskaźników (wartość wskaźnika korelacji liniowej wynosi 0,85). W ośmiu krajach wskaźniki stopnia centralizacji i koordynacji przyjmują te same wartości, w pozostałych dwunastu poziom koordynacji negocjacji płacowych przewyższa poziom centralizacji.



Rys. 4.31. Poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *ICTWSS: Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208> (19.01.2012).

Ostatecznie należy stwierdzić, iż w badanym okresie w krajach OECD tendencje decentralizacyjne w odniesieniu do negocjacji płacowych były znacznie silniejsze niż osłabienie stopnia ich koordynacji. W kilku państwach (w Belgii, w Grecji i w Danii), pomimo spadku stopnia centralizacji negocjacji płacowych, stopień koordynacji nie uległ zmianie, w większości pozostałych (za wyjątkiem Szwajcarii i Nowej Zelandii) zakres decentralizacji był szerszy od stopnia osłabienia zakresu koordynacji lub oba wskaź-

<sup>51</sup> P.D. Culpepper, [2005], *Institutional Change in Industrial Relations: Coordination and Common Knowledge in Ireland, Italy and Australia*, Center for European Studies, Harvard University, Cambridge, MA, „CES Working Paper Series”, no. 127, s. 9–10.

niki dotyczące centralizacji i koordynacji pozostawały bez zmian w całym okresie. Obserwowane tendencje są zgodne z teoretycznymi rozważaniami, według których procesy zachodzące we współczesnej gospodarce (głównie rosnąca konkurencja) prowadzą do kształtowania się nowego modelu stosunków pracy. Z jednej strony pojawia się potrzeba uelastyczniania tych stosunków, co implikuje potrzebę decentralizacji negocjacji płacowych do poziomu przedsiębiorstwa (indywidualizacja stosunków pracy), z drugiej zaś – w wyniku wzmożonej konkurencji nasilają się efekty zewnętrzne oraz silniej odczuwane są wzajemne zależności pomiędzy partnerami rynku pracy, co z kolei stwarza potrzebę koordynacji działań pomiędzy tymi partnerami (również w skali międzynarodowej). Pogodzenie tych dwóch tendencji nie jest łatwe. W rezultacie w krajach OECD można zaobserwować dwa modele stosunków przemysłowych. W pierwszym (Wielka Brytania, Nowa Zelandia) zwyciężają kierunki decentralizacyjne, w drugim modelu (pozostałe kraje Zachodniej Europy), określanym niekiedy jako „centralnie koordynowana decentralizacja” lub „zorganizowana decentralizacja”, próbuje się godzić decentralizację ze wzrostem koordynacji<sup>52</sup>.

#### 4.7. Wartości klina podatkowego

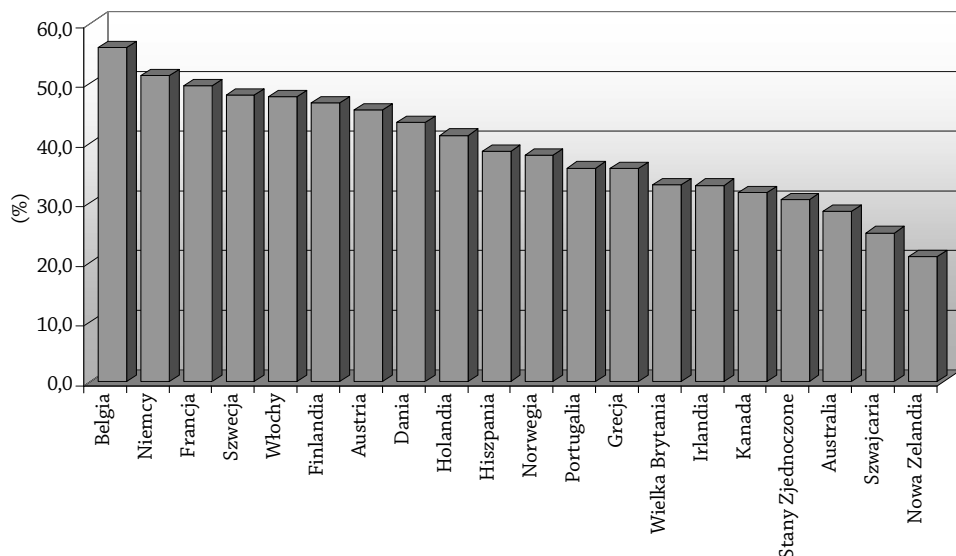
Szeroko rozumiane opodatkowanie pracy, definiowane jako różnica pomiędzy kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę, związanymi z zatrudnianiem pracownika, a dochodem rozporządzalnym, jakim dysponuje pracownik po otrzymaniu wynagrodzenia, zgodnie z rozważaniami teoretycznymi może mieć istotny wpływ na poziom zatrudnienia i bezrobocia. Charakterystyka wysokości opodatkowania pracy, w kontekście porównań międzynarodowych, może być dokonywana przy użyciu różnych miar, z których najpowszechniejszą i najbardziej przydatną (do oszacowania związku pomiędzy opodatkowaniem pracy a sytuacją na rynku pracy) jest **klin podatkowy**. Klin podatkowy obliczany jest dla krajów OECD w ośmiu wariantach, w zależności od sytuacji rodzinnej i poziomu dochodu. Jednakże wszystkie wskaźniki, niezależnie od wariantu, są ze sobą bardzo silnie skorelowane<sup>53</sup>, tak więc analiza każdego z nich prowadzi do zbliżonych konkluzji.

Dla przeprowadzenia analizy statystycznej opodatkowania pracy w krajach OECD w latach 1991–2009 wykorzystano podstawowy wskaźnik, jakim jest przeciętna wartość klina podatkowego dla osoby samotnej, nieposiadającej dzieci na utrzymaniu, osiągającej wynagrodzenie w wysokości 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce.

Przeciętne wartości klina podatkowego przedstawione na rysunku 4.32 wskazują na bardzo dużą rozpiętość skali opodatkowania pracy w krajach OECD. Różnica pomiędzy wartością klina podatkowego w Belgii (55,8%) i w Nowej Zelandii (20,9%) wynosi blisko trzydzieści pięć punktów procentowych. Do krajów, gdzie stosuje się najwyższe obciążenia podatkowe i socjalne (klin podatkowy powyżej 45%), zaliczają się: Belgia, Niemcy, Francja, Szwecja, Włochy, Finlandia i Austria. Na drugim końcu skali (wartość klina podatkowego poniżej 35%) znajdują się państwa anglosaskie: Wielka Brytania, Irlandia, Kanada, Stany Zjednoczone, Australia, Nowa Zelandia oraz Szwajcaria.

<sup>52</sup> F. Traxler, [2003], *Coordinated Bargaining: a Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance*, „Industrial Relations Journal”, vol. 34, no. 3, s. 194–195.

<sup>53</sup> Wskaźnik korelacji liniowej wynosi 0,9 (obliczenia własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)).

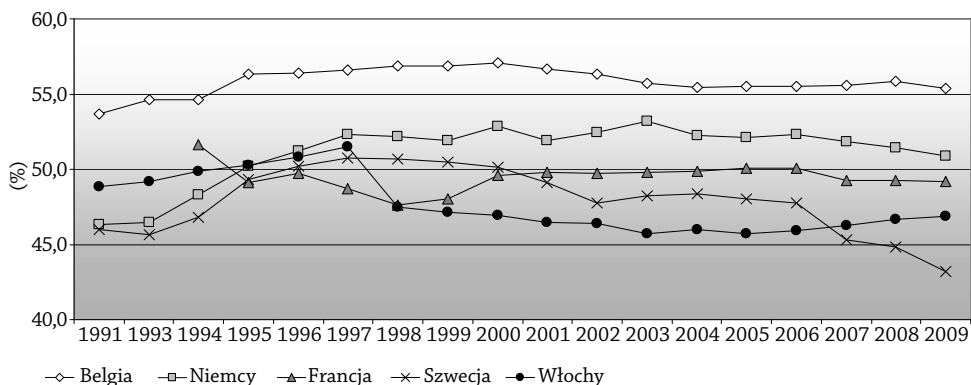


Rys. 4.32. Przeciętne wartości klinów podatkowych, w dwudziestu krajach OECD, w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

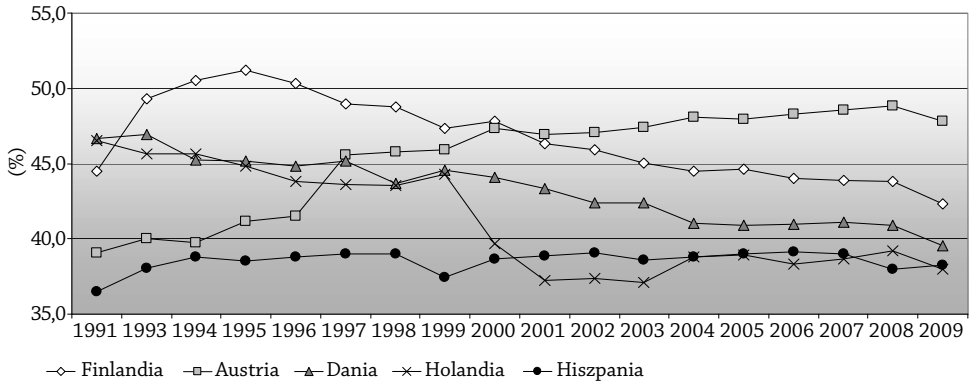
Od połowy lat 90. XX wieku w większości krajów OECD obserwowano łagodny spadek wartości klina podatkowego. Dla badanych dwudziestu krajów OECD maksymalną przeciętną wartość klina podatkowego odnotowano w 1995 roku, wyniosła ona 40,6%, a minimalną w 2009 roku i wyniosła ona 37,5%. Tendencje zmian jednak różniły się dość znacznie pomiędzy poszczególnymi krajami.

Na rysunkach od 4.33 do 4.36 przedstawiono kształtowanie się wartości klina podatkowego w poszczególnych krajach, w kolejnych latach badanego okresu. Kraje podzielono na cztery równe grupy po pięć jednostek. W zależności od kształtowania się wartości klina podatkowego, na kolejnych rysunkach oznaczono różne rozpiętości skali na osi rzędnych.



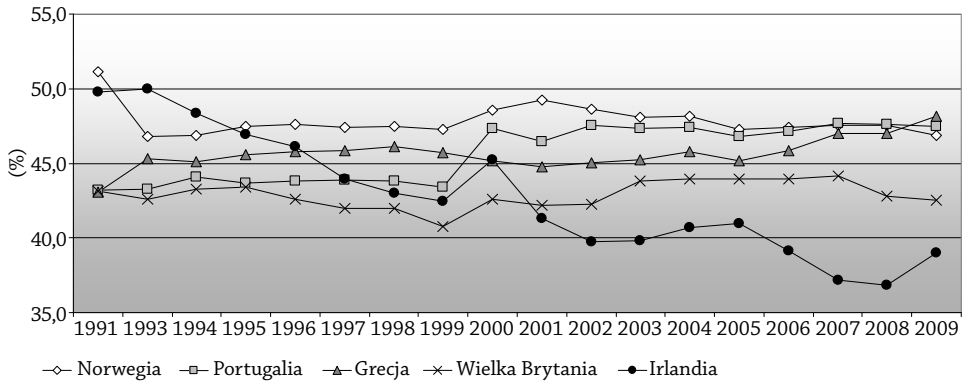
Rys. 4.33. Wartości klinów podatkowych w Belgii, Niemczech, Francji, Szwecji i we Włoszech w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



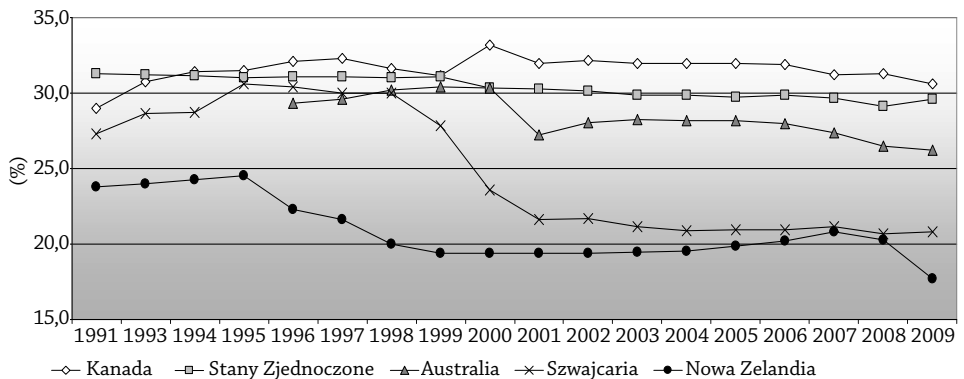
Rys. 4.34. Wartości klinów podatkowych w Finlandii, Austrii, Danii, Holandii i Hiszpanii w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



Rys. 4.35. Wartości klinów podatkowych w Norwegii, Portugalii, Grecji, Wielkiej Brytanii i Irlandii w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).



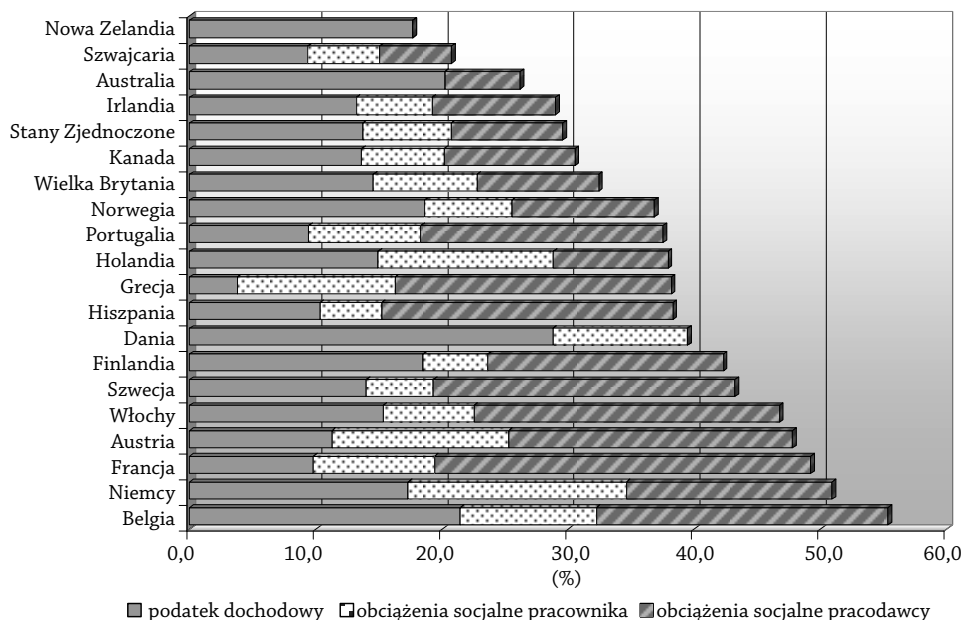
Rys. 4.36. Wartości klinów podatkowych w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych, Australii, Szwajcarii i Nowej Zelandii w latach 1991–2009 (w proc.)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org).

Jak już zaznaczono, większość krajów w badanym okresie obniżyła wartość klina podatkowego, do krajów tych zaliczają się: Irlandia (spadek o 10,8 p.p.), Holandia (spadek o 8,5 p.p.), Dania (spadek o 7,2 p.p.), Szwajcaria (spadek o 6,5 p.p.), Nowa Zelandia (spadek o 6,1 p.p.), Norwegia (spadek o 4,3 p.p.), Australia (spadek o 3,1 p.p.), Szwecja (spadek o 2,8 p.p.), Francja (spadek o 2,4 p.p.), Finlandia (spadek o 2,2 p.p.), Włochy (spadek o 2 p.p.), Stany Zjednoczone (spadek o 1,6 p.p.) i Wielka Brytania (spadek o 0,7 p.p.). W siedmiu krajach badanej grupy nastąpił wzrost wartości klina podatkowego. Do krajów tych zaliczają się: Austria (wzrost o 8,7 p.p.), Grecja (wzrost o 5,1 p.p.), Niemcy (wzrost o 4,5 p.p.), Portugalia (wzrost o 4,3 p.p.), Hiszpania (wzrost o 1,8 p.p.), Belgia (wzrost o 1,7 p.p.) i Kanada (wzrost o 1,6 p.p.).

Zmiany, które zaszły w krajach OECD, przyczyniły się do zwiększenia zróżnicowania pod względem wartości klina podatkowego w tych krajach. O ile w 1991 roku współczynnik zmienności dla wartości klina podatkowego w badanych krajach wynosił 21,6%, o tyle w 2009 roku wzrósł do 26,6%, jednakże obserwacja wszystkich tendencji zmian prowadzi do wniosku, iż nie można określić jednolitego kierunku tych zmian dla wszystkich krajów.

Analiza komponentów składających się na wartość klina podatkowego (rysunek 4.37) wskazuje na duże zróżnicowanie również pod tym względem w poszczególnych krajach. W Nowej Zelandii, gdzie klin podatkowy ma najniższą wartość, państwo nie pobiera składek ubezpieczeniowych ani od pracodawcy, ani od pracownika, w Australii tymi składkami obciążeni są jedynie pracodawcy, a w Danii jedynie pracownicy. Znaczący udział podatku dochodowego w wartości klina podatkowego odnotować można w: Danii, Belgii, Australii, Norwegii, Finlandii, Nowej Zelandii i w Niemczech. Najmniejszy udział w wartości kli-



Rys. 4.37. Komponenty klina podatkowego w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: *Taxing Wages 2010*, [2011], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 14–15.



na podatkowego mają zazwyczaj obciążenia socjalne pracownika, wyjątkiem jest tu Holandia i Grecja (w Holandii pracownik jest bardziej obciążony składkami na ubezpieczenia społeczne niż pracodawca, a w Grecji obciążenia socjalne przewyższają poziom podatku dochodowego). W przypadku obciążeń socjalnych pracodawców można zauważyć ich znaczący wzrost wraz ze wzrostem wartości klina podatkowego w badanych krajach, w większości wypadków wyższej wartości klina podatkowego odpowiada wyższy udział tej komponenty.

Tab. 4.7. Wartości klina podatkowego według typów rodzin i poziomu dochodów w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku

Typ rodziny	Osoba samotna			Małżeństwo				
	Bez dzieci			Z dwójką dzieci			Bez dzieci	
Poziom wynagrodzenia (proc. średniej krajowej)	67	100	167	67	100-0	100-33	100-67	100-33
Australia	26,2	19,7	31,9	-11,7	11,9	17,1	19,9	22,5
Austria	47,8	43,2	50,2	26,2	36,4	36,7	39,9	44,3
Belgia	55,4	49,4	60,6	34,7	39,5	40,9	47,8	47,7
Dania	39,5	38,0	48,5	12,9	28,7	33,4	35,1	38,1
Finlandia	42,3	36,9	48,2	25,2	36,9	35,0	36,9	39,0
Francja	49,2	45,1	53,1	36,7	41,7	38,6	44,0	43,9
Grecja	38,2	34,4	43,2	34,4	38,5	37,5	37,1	38,1
Hiszpania	38,3	34,4	41,6	27,9	32,4	34,6	34,9	35,7
Holandia	38,0	33,2	41,8	11,0	29,6	29,1	31,6	33,9
Irlandia	29,0	22,7	39,3	-8,3	12,1	14,0	20,0	20,7
Kanada	30,6	26,1	32,6	-8,9	17,4	23,2	26,7	27,4
Niemcy	50,9	46,0	53,0	31,3	33,7	39,2	43,1	46,0
Norwegia	36,9	33,7	42,6	19,8	29,9	31,0	32,8	34,5
Nowa Zelandia	17,7	15,4	24,2	-18,2	-1,3	7,3	14,0	16,6
Portugalia	37,5	32,7	43,3	21,3	26,6	29,0	32,9	32,7
Szwajcaria	20,8	17,8	25,0	2,4	8,3	11,2	14,3	18,4
Szwecja	43,2	41,3	51,2	33,0	37,7	37,3	39,1	41,5
Stany Zjednoczone	29,6	27,3	35,0	4,8	15,3	22,3	24,7	27,9
Wielka Brytania	32,5	29,3	37,1	9,2	26,4	24,7	28,3	29,3
Włochy	46,8	43,5	52,1	27,0	37,1	39,1	42,0	43,5

Źródło: *Taxing Wages 2010*, [2011], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 146.

Wszystkie przeprowadzone dotychczas rozważania dotyczące klina podatkowego, zmian jego wartości, jak również komponentów dotyczyły wskaźnika obliczanego dla osoby pracującej, samotnej, bez dzieci na utrzymaniu, osiągającej zarobki na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. Jak wcześniej zaznaczono, wskaźniki dotyczące klina podatkowego obliczane są dla różnych typów rodzin o różnym poziomie dochodów. Bliższa analiza pozwala na stwierdzenie pewnych różnic występujących pomiędzy wartościami poszczególnych wskaźników. Wartości te zaprezentowano w tabeli 4.7. Łatwo zauważyć, że we wszystkich krajach najmniej obciążone jest wynagrodzenie osoby samotnej mającej na utrzymaniu dwójkę dzieci, zarabiającej 67% przeciętnego

wynagrodzenia w gospodarce. Ponieważ na wartość klina podatkowego składają się również bezpośrednie transfery pieniężne (najczęściej pieniężne zasiłki rodzinne) otrzymywane od państwa przez osobę pracującą, niekiedy wartość klina podatkowego jest ujemna – ma to miejsce w Nowej Zelandii, Australii, Kanadzie i Irlandii. Najwyższe obciążenia wynagrodzeń dotyczą zaś osób samotnych, bezdzietnych, które osiągają dochody na poziomie 167% przeciętnego wynagrodzenia w gospodarce. W tym przypadku wartość klina podatkowego dochodzi do ponad 60% (jak ma to miejsce w Belgii), w krajach Europy kontynentalnej (poza Szwajcarią) wartość ta wynosi ponad lub blisko 40%, najniższa wartość klina podatkowego w tym wypadku dotyczy krajów anglosaskich i Szwajcarii. Największe różnice pomiędzy najwyższą a najniższą wartością klina podatkowego występują w: Irlandii (47,6 p.p.), Australii (43,6 p.p.), Nowej Zelandii (42,4 p.p.) i w Kanadzie (41,5 p.p.).

Zróznicowanie wartości klina podatkowego, w zależności od poziomu uzyskiwanych dochodów i sytuacji rodzinnej, podyktowane jest m.in. faktem, iż negatywne skutki wysokich kosztów pracy są najbardziej odczuwane przez określone grupy, takie jak: nisko wynagradzani pracownicy, rodzice samotnie wychowujący dzieci, druga osoba zarabiająca w rodzinie (*second earners*) i osoby starsze. Grupy te mają mniejsze szanse na zatrudnienie od pozostałych, dlatego też polityka różnicowania wartości klina podatkowego ma na celu ułatwianie dostępu tych osób do rynku pracy<sup>54</sup>.

Podsumowując, stwierdzić należy, że analizowane opodatkowanie pracy wykazuje daleko idące zróżnicowanie w poszczególnych krajach, zarówno pod względem całkowitej wysokości tego opodatkowania, jak i wysokości poszczególnych komponentów składających się na wartość klina podatkowego. Wysokim zróżnicowaniem w analizowanej grupie krajów charakteryzuje się również rozkład ciężarów podatkowych pomiędzy pracodawców a pracowników. Obserwowane zróżnicowanie wartości klina podatkowego wynika z faktu, iż składające się na niego różnorodne elementy – takie jak: podatek dochodowy, obciążenia socjalne pracodawców i pracowników oraz transfery pieniężne – stanowią w istocie odrębne instrumenty polityki gospodarczej państwa i w związku z tym mogą być wykorzystywane do realizacji różnorodnych celów. Cele te mogą być związane nie tylko z rynkiem pracy, ale również z innymi priorytetami rządu i społeczeństwa. Niewielka tendencja spadkowa w wysokości klina podatkowego, obserwowana w większości krajów OECD, wynika z polityki mającej na celu tworzenie bodźców do wzrostu zatrudnienia, z drugiej jednak strony ograniczona możliwość redukcji obciążeń pracy wynika z konieczności zapewnienia odpowiednich środków budżetowych na realizację polityki państwa w innych obszarach.

<sup>54</sup> Szerzej: *Taxation and Employment*, [2011], Paris, „OECD Tax Policy Studies”, no. 21, s. 33–45.

## 5. Wpływ czynników instytucjonalnych na kształtowanie się poziomu bezrobocia – wyniki badań empirycznych

### 5.1. Przegląd dotychczasowych wyników badań

Istotny wzrost zainteresowania czynnikami instytucjonalnymi kształtującymi warunki funkcjonowania rynku pracy nastąpił w latach 80. XX wieku, na skutek pojawienia się znacznego zróżnicowania w wartościach stóp bezrobocia pomiędzy poszczególnymi krajami OECD. Podkreślano odrębność warunków funkcjonowania rynków pracy krajów europejskich i pozaeuropejskich, w tym w szczególności różnice pomiędzy europejskim rynkiem pracy a rynkiem pracy w Stanach Zjednoczonych<sup>1</sup>. Wielu autorów badań zwracało uwagę, iż równie istotne jest zróżnicowanie pomiędzy rynkami pracy wewnątrz samej Europy, i podkreślało, że nie można europejskiego rynku pracy traktować jako obszaru jednorodnego.

Duże rozpiętości poziomu bezrobocia trudno było wyjaśnić za pomocą takich podstawowych zmiennych makroekonomicznych jak poziom rozwoju, wielkość gospodarki, stopień otwartości czy przynależność do tego samego regionu<sup>2</sup>. Ekonomisci coraz częściej zwracali uwagę na fakt, iż przyczyną tak dużego zróżnicowania w funkcjonowaniu rynków pracy, a zwłaszcza w dochodzeniu do stanu równowagi po wystąpieniu szoków gospodarczych, mogą być czynniki instytucjonalne. Jednakże „na początku lat 80., czyli w okresie wyraźnego renesansu myśli konserwatywnej w ekonomii, nie było sprzyjają-

---

<sup>1</sup> W załączniku 5A przedstawiono dane dotyczące kształtowania się stopy bezrobocia w wybranych krajach OECD w latach 1980–1987. Przeciętna stopa bezrobocia w tym okresie dla krajów europejskich była znacznie wyższa niż dla pozostałych krajów. Występowało znaczne zróżnicowanie wartości stóp bezrobocia pomiędzy poszczególnymi krajami, zwłaszcza w obrębie Europy. Podkreślić również należy, że zróżnicowanie stóp bezrobocia w grupie prezentowanych krajów znacznie wzrosło w latach 1980–1987 w stosunku do okresu poprzedniego. (W latach 1973–1979 odchylenie standardowe w badanej grupie wynosiło 2,02, natomiast w latach 1980–1987 wzrosło ponad dwukrotnie, do wartości 4,13).

<sup>2</sup> R.M. Solow, [1991], *Unemployment as a Social and Economic Problem*, w: J. Cornwall (ed.), *The Capitalist Economies, Prospects for the 1990s*, Aldershot, za: A. Wojtyna, [1994], *Kontrowersje wokół stopnia centralizacji rokowań płacowych*, „Ekonomista”, nr 2, s. 239.

cego klimatu intelektualnego dla tego typu analiz. Czynniki instytucjonalne były przez ekonomistów głównego nurtu bądź to ignorowane, bądź to traktowane z dużą podejrzliwością. Tym samym w modelach ekonomicznych były one ujmowane w najlepszym razie jako zmienne egzogeniczne, na których temat ekonomiści nie powinni się wypowiadać<sup>3</sup>.

Początek lat 90. XX wieku zmienia perspektywę postrzegania przez ekonomistów roli, jaką odgrywają w gospodarce czynniki instytucjonalne. W tych latach wyższa stopa zatrudnienia i dynamiczniejszy wzrost produktywności w Stanach Zjednoczonych niż w większości gospodarek europejskich, pomimo zbliżonego charakteru polityk makroekonomicznych, skłonił badaczy do skierowania większej uwagi na rolę instytucji rynku pracy jako potencjalnego czynnika wyjaśniającego różnice występujące w warunkach funkcjonowania rynków pracy. W szczególności zwrócono uwagę, iż czynnikami sprawczymi gorszych wyników osiąganym na europejskich rynkach pracy mogą być zbyt restrykcyjne uregulowania dotyczące ochrony zatrudnienia, głównie w odniesieniu do ograniczeń w zakresie możliwości zwalniania pracowników, rozbudowany system zasiłków dla bezrobotnych oraz ograniczona konkurencja płacowa pomiędzy przedsiębiorstwami. Czynniki te, prowadząc do usztywnienia gospodarek, mogły stać się jednym z istotnych źródeł utraty zdolności gospodarek (w tym rynków pracy) do szybkiego powrotu do stanu równowagi po wystąpieniu szoków gospodarczych (w szczególności szoków naftowych z lat 70. XX wieku)<sup>4</sup>. Europejskie rynki pracy oceniano jako przeregulowane, co postrzegano jako główne źródło obniżenia zdolności gospodarek do kreacji nowych miejsc pracy. Na liście instytucji przyczyniających się do ograniczania efektywności rynku pracy znalazły się<sup>5</sup>:

- płace charakteryzujące się zbyt małą elastycznością oraz zniekształconą strukturą redukującą efektywność alokacyjną rynku pracy;
- silne związki zawodowe prowadzące do wzrostu siły przetargowej „insiderów” oraz proces negocjacji płacowych zaburzający mechanizm cenowy;
- uregulowania prawne rozszerzające przedstawicielstwo pracownicze w procesie podejmowania decyzji w przedsiębiorstwach;
- ochrona zatrudnienia, znacznie zwiększająca koszty zwolnień pracowniczych, ograniczająca tym samym skłonność pracodawców do zatrudniania nowych pracowników;

<sup>3</sup> A. Wojtyna, [1994], s. 240. W drugiej połowie dekady sytuacja zaczęła ulegać zmianie. Stało się to w dużej mierze za sprawą badaczy zajmujących się tzw. pozytywną ekonomią polityczną (Alberto Alesina, Torsten Persson, Guido Tabellini), którzy podjęli próbę włączenia analizy czynników instytucjonalnych i politycznych do głównego nurtu ekonomii. Jednocześnie renesans zainteresowania problematyką wzrostu gospodarczego zaowocował w postaci modeli wskazujących na konieczność uwzględnienia roli instytucji w wyjaśnianiu różnic w przebiegu procesów wzrostu.

<sup>4</sup> S. Bentolila, G. Bertola, [1990], *Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?*, „Review of Economic Studies”, vol. 57, no. 3, s. 381. Herbert Giersch określił zbyt duże sztywności gospodarek europejskich – zwracając uwagę w szczególności na sztywności rynków pracy – mianem „eurosklerozy”. Termin ten rozpowszechnił się w latach 80. i 90. XX wieku w dyskusji nad kształtem polityk gospodarczych państw europejskich. Szerzej: H. Giersch, [1985], *Euroclerosis*, Institut für Weltwirtschaft, Kiel, „Kieler Diskussionsbeiträge”, nr 112, s. 1–18.

<sup>5</sup> F. Buttler (ed.) [et al.], [1995], *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, Routledge, London, s. 1–2.

- zasiłki dla bezrobotnych (ich wysokość i dostępność oraz przysługujący okres pobierania) będące głównym źródłem destrukcji procesu poszukiwań na rynku pracy, nieefektywności dostosowań strukturalnych w zakresie kwalifikacji zawodowych oraz powstawania bezrobocia długookresowego.

Bezpośrednim, istotnym impulsem do podjęcia badań nad znaczeniem dla rynku pracy czynników instytucjonalnych było opublikowanie w 1994 roku raportu *The OECD Job Study: Facts, Analysis, Strategies*. W raporcie stwierdzono, że w wielu krajach OECD głównym czynnikiem leżącym u podstaw uporczywego i wysokiego bezrobocia są **niewystarczające zdolności adaptacyjne rynków pracy** do zmian zachodzących w gospodarce. Ta niedostateczna elastyczność rynków pracy przyczynia się bezpośrednio do wzrostu bezrobocia o charakterze strukturalnym. Stwierdzenia te odnosiły się w głównej mierze do rynków europejskich, na których – według raportu – występują „instytucjonalne sztywności” powodujące mniejszą zdolność tych rynków do kreacji miejsc pracy w porównaniu do rynku pracy w Stanach Zjednoczonych. W związku z tym w *The OECD Job Study...* przedstawiono rekomendacje dotyczące szeroko pojmowanych reform polityki makroekonomicznej i strukturalnej, sprzyjających redukcji bezrobocia i powstawaniu nowych miejsc pracy. Zalecona została przede wszystkim deregulacja rynków pracy, w tym rozpowszechnienie elastycznych form zatrudnienia, uelastycznienie płac i kosztów pracy tak, aby lepiej odzwierciedlały oddziaływanie sił rynkowych, osłabienie ochrony zatrudnienia i ograniczenie zasiłków dla bezrobotnych, wzmocnienie aktywnej polityki rynku pracy – poprzez rozwój szkoleń zawodowych, pośrednictwo pracy, subsydiowanie pracodawców zatrudniających osoby długotrwale bezrobotne oraz specjalne programy dla absolwentów<sup>6</sup>.

Wielu badaczy, podejmując hipotezę o niedostatecznej elastyczności rynków pracy, będącej przyczyną ograniczeń efektywności ich funkcjonowania, rozpoczęło studia nad możliwym do przyjęcia wytłumaczeniem różnic w kształtowaniu się zjawiska bezrobocia w Europie i w Stanach Zjednoczonych. Ekonomiści w swoich badaniach zaczęli poszukiwać odpowiedzi na pytania: do jakiego stopnia zróżnicowanie warunków funkcjonowania gospodarek może być objaśnione przez czynniki instytucjonalne?; do jakiego stopnia czynniki te mogą wpływać na kształtowanie się takich wielkości jak dystrybucja dochodów, alokacja siły roboczej pomiędzy poszczególnymi sektorami gospodarki, produktywność, inflacja i wzrost gospodarczy? Kolejne lata przyniosły szeroką dyskusję, popartą badaniami empirycznymi, podczas której poszukiwano odpowiedzi na pytanie podstawowe: na ile czynniki instytucjonalne można uznać za istotną przyczynę zróżnicowania warunków funkcjonowania poszczególnych rynków pracy?

Dyskusja nad znaczeniem czynników instytucjonalnych dla rynku pracy nie przyniosła jednoznacznych odpowiedzi na postawione pytania. Badania empiryczne – w zależności od zakresu, przyjętej metody badawczej, przyjętych celów i hipotez badawczych oraz wykorzystanych danych empirycznych – prowadziły niekiedy do odmiennych wniosków. Podkreślano znaczenie jakości i dostępności danych oraz postęp w zaawansowaniu metod ilościowych jako istotnych czynników wpływających na osiągnięte wyniki badań empirycznych. Przede wszystkim jednak decydujący wydaje się być okres, który badacze wybierali do analizy. Wśród najistotniejszych czynników, zmiennych w zależności od wybranego okresu badawczego, mających wpływ na uzyskane wyniki, wymienić należy:

<sup>6</sup> R.B. Freeman, [2007], *Labor Market Institutions Around the World*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 13242, s. 3–4.

- skalę zróżnicowania wartości badanej zmiennej zależnej (najczęściej stopy bezrobocia) w danym okresie pomiędzy badanymi podmiotami (najczęściej krajami o zbliżonym poziomie rozwoju gospodarczego);
- dynamikę zmian analizowanych instytucji w badanym okresie;
- zakres i skalę szoków gospodarczych, które wystąpiły w badanym okresie.

Podstawowe znaczenie dla estymacji wyników badań miał również dobór zmiennych zależnych i niezależnych. Zmienną zależną najczęściej uwzględnianą w badaniach była stopa bezrobocia, nieco rzadziej badano stopę bezrobocia długookresowego, stopę zatrudnienia, stopę bezrobocia lub stopę zatrudnienia dla wybranych grup lub sektorów gospodarki, stopę kreacji i likwidacji miejsc pracy oraz napływy i odpływy do/z bezrobocia. Różnorodność po stronie zmiennych niezależnych była znacznie większa. Badano wybrane zmienne instytucjonalne (np. wpływ opodatkowania pracy na poziom bezrobocia) lub wpływ określonego zestawu zmiennych instytucjonalnych na warunki funkcjonowania rynku pracy.

Ze względu na obszerność literatury zawierającej wyniki badań empirycznych, nawiązujących w większym lub mniejszym zakresie do instytucjonalnych czynników warunkujących funkcjonowanie rynku pracy oraz uwzględniając wybór czynników instytucjonalnych poddawanych analizie w pracy, w toku dalszego wywodu zostaną przedstawione te wyniki badań empirycznych, które bezpośrednio dotyczą wybranych czynników instytucjonalnych i instrumentów polityki rynku pracy. W celu uzyskania możliwie przejrzystego obrazu wyników dotychczasowych badań, wyniki te pogrupowano w odniesieniu do poszczególnych instytucji.

W badaniach empirycznych szczególnie problematyczne okazało się ustalenie jednoznacznego wpływu **regulacji w zakresie ochrony zatrudnienia** na warunki funkcjonowania rynku pracy, zwłaszcza na przeciętny poziom bezrobocia. Nie wydaje się to jednak zaskakujące wobec przedstawionych wcześniej ustaleń teoretycznych. Wyniki większości badań wiodących autorów nie wykazały istotnego związku pomiędzy restrykcyjnością ochrony zatrudnienia (mierzoną wskaźnikiem EPL) a natężeniem bezrobocia (mierzonego przeciętną stopą bezrobocia). Jedynie w kilku przypadkach udało się stwierdzić dodatnią i statystycznie istotną zależność pomiędzy wartością indeksu EPL a stopą bezrobocia. W analizie, którą przeprowadził Stefano Scarpetta, estymacja regresji dostarcza wsparcia dla tezy, według której wysoka restrykcyjność EPL przyczynia się do istotnego wzrostu natężenia bezrobocia, w szczególności w kategorii osób młodych i długotrwale bezrobotnych<sup>7</sup>. W kolejnych badaniach tego autora, przeprowadzonych wspólnie z Jørgenem Elmeskovem i Johnem P. Martinem w 1998 roku, udało się wykazać jeszcze silniejsze dodatnie oddziaływanie restrykcyjności EPL na poziom bezrobocia<sup>8</sup>. Rezultaty są bardziej solidne niż w poprzednich badaniach najprawdopodobniej dlatego, że zostały wzbogacone nowszymi danymi, uwzględniającymi zmiany w regulacjach ochrony zatrudnienia przeprowadzone w badanym okresie. Również analizy przeprowadzone przez Olivera Blancharda i Justina Wolfersa w 2000 roku oraz przez IMF w 2003 roku potwierdziły silną, statystycznie istotną, dodatnią zależność pomiędzy poziomem stopy bezro-

<sup>7</sup> S. Scarpetta, [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26, s. 64, 71.

<sup>8</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, „Swedish Economic Policy Review”, vol. 5, no. 2, s. 217.

bocia a restrykcyjnością wskaźnika EPL<sup>9</sup>. Nieco odmienne wyniki uzyskali Giuseppe Bertola, Francine D. Blau i Lawrence M. Kahn, którzy przeprowadzali badania dla różnych grup demograficznych. Stwierdzili oni, iż ochrona zatrudnienia przyczynia się do relatywnego obniżenia stopy bezrobocia notowanej w grupie osób w wieku 25–54 lat w stosunku do stopy bezrobocia notowanej w grupie osób młodych, tj. w wieku 15–24 lat<sup>10</sup>. Do podobnych wniosków prowadzą również wyniki badań Michèle Belot i Jana C. van Ouersa wskazujące na ujemną zależność pomiędzy restrykcyjnością ochrony zatrudnienia a przeciętną stopą bezrobocia<sup>11</sup>. W pozostałych pracach empirycznych (prezentowanych w tabeli 5.1) wyniki badań dowodzą, że stopień restrykcyjności ochrony zatrudnienia nie ma bezpośredniego wpływu na wartości stopy bezrobocia. Lucio Baccaro i Diego Rei w swojej pracy stwierdzają, iż brak empirycznych dowodów istotności czynnika EPL jest zgodny z przyjętymi założeniami teoretycznymi. Jednoznaczne ustalenie wpływu ochrony zatrudnienia na zasób bezrobocia nie jest możliwe, jako że czynnik ten redukuje przepływy pomiędzy zasobami bezrobocia i zatrudnienia, zmniejszając w ten sposób dynamikę rynku pracy, same zasoby jednakże mogą pozostawać niezmienione. Konsekwencją wzrostu restrykcyjności ochrony zatrudnienia nie będzie więc zmiana wielkości zasobu zatrudnienia czy zasobu bezrobocia, ale zmiana struktury tych zasobów. Wzrasta udział bezrobocia długookresowego, maleje natomiast udział w bezrobociu całkowitym bezrobocia krótkookresowego<sup>12</sup>. Do podobnych wniosków, na podstawie wyników swoich badań, doszli m.in. Stephen Nickell, Richard Layard, Luca Nunziata i Wolfgang Ochel<sup>13</sup>.

W zakresie oddziaływania **systemu zasiłków dla bezrobotnych oraz aktywnych programów rynku pracy** na poziom bezrobocia równowagi, wyniki badań empirycznych w zdecydowanej większości wypadków potwierdzają założenia teoretyczne. Stosunkowo wysokie zasiłki dla bezrobotnych mogą istotnie przyczynić się do wzrostu bezrobocia. Stefano Scarpetta, badając wartości stopy zastąpienia w krajach OECD w latach 1970–1993, oszacował, że wzrost wysokości zasiłków dla bezrobotnych w tych krajach przyczynił się do wzrostu stopy bezrobocia przeciętnie od jednego do trzech punktów procentowych w badanym okresie. Istotna, dodatnia zależność pomiędzy stopą bezrobocia

<sup>9</sup> O. Blanchard, J. Wolfers, [2000], *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, „The Economic Journal”, vol. 110, no. 462, s. C20; *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, [2003], World Economic Outlook, International Monetary Fund, Washington, D.C., s. 137, 147.

<sup>10</sup> G. Bertola, F.D. Blau, L.M. Kahn, [2002], *Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 9043, s. 29–30, 57.

<sup>11</sup> M. Belot, J.C. van Ours, [2000], *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 147, s. 30.

<sup>12</sup> L. Baccaro, D. Rei, [2005], *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-section Analysis (1960–98)*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, „Discussion Paper Series”, no. 160, s. 41.

<sup>13</sup> S. Nickell, [1997], *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 3, s. 64–66; R. Layard, S. Nickell, [1999], *Labor Market Institutions and Economic Performance*, w: O. Ashenfelter (ed.), D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier, Amsterdam, s. 3054; S. Nickell, L. Nunziata, W. Ochel, [2005], *Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?*, „The Economic Journal” vol. 115, no. 500, s. 16–17.

a wysokością zasiłków dla bezrobotnych sugeruje – zdaniem autora – iż wsparcie dochodów osób bezrobotnych zasiłkiem wywołuje efekt zniechęcenia i demobilizacji, obniżając efektywność poszukiwań pracy, jednocześnie przyczynia się do zwiększenia oczekiwań w stosunku do wysokości oferowanej płacy. Redukcja poziomu zasiłków mogłaby prowadzić do obniżenia poziomu płacy progowej, a poprzez to zwiększyć odpływy z zasobu bezrobocia<sup>14</sup>.

Ponadto niektórzy autorzy, dowodząc silnej, dodatniej zależności pomiędzy poziomem stopy zastąpienia a poziomem bezrobocia równowagi, dodatkowo włączają do badań zmienną niezależną w postaci maksymalnego okresu przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych. Wyniki badań w większości wypadków potwierdzają zakładaną zależność – dłuższy okres przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych wywołuje wzrost przeciętnego poziomu bezrobocia. Stephen Nickell i inni dodatkowo stwierdzają, że o ile dłuższy okres przysługiwania zasiłku nie zawsze musi – zgodnie z uzyskanymi przez nich wynikami badań – wywoływać wzrost przeciętnej stopy bezrobocia, o tyle zawsze zwiększa wskaźnik bezrobocia długookresowego<sup>15</sup>. Kolejne badania przeprowadzone przez Nickella i innych potwierdziły wcześniejsze ustalenia. Autorzy dodatkowo wykazali, że dodatnia zależność pomiędzy wysokością zasiłków dla bezrobotnych i okresem ich przysługiwania a poziomem bezrobocia nasila się w wyniku interakcji pomiędzy badanymi zmiennymi niezależnymi<sup>16</sup>. Obserwacja ta została potwierdzona również w późniejszych analizach Luci Nunziaty<sup>17</sup>.

W większości prowadzonych badań wpływ wysokości zasiłków dla bezrobotnych na poziom bezrobocia jest wysoce istotny we wszystkich alternatywnych specyfikacjach, jednakże długi okres pobierania zasiłków przez osoby bezrobotne autorzy badań identyfikują jako jeszcze istotniejszą determinantę poziomu bezrobocia. Najsilniejszy wpływ na wzrost bezrobocia wywołuje sytuacja, kiedy stosunkowo wysokim zasiłkom dla bezrobotnych towarzyszy stosunkowo długi okres pobierania tych zasiłków.

Autorzy badań wskazują, że niekorzystny wpływ zasiłków dla bezrobotnych na poziom bezrobocia może być złagodzony przez odpowiednie praktyki administracyjne. Praktyki te powinny polegać na stosunkowo restrykcyjnych kryteriach przyznawania zasiłków oraz na sankcjach finansowych (w postaci redukcji, zawieszenia lub odebrania zasiłku) w stosunku do osób uchylających się od aktywnego poszukiwania zatrudnienia lub odrzucających odpowiednie dla nich oferty pracy<sup>18</sup>.

**Programy aktywnej polityki rynku pracy (ALMP)** zgodnie z założeniami powinny przyczyniać się do obniżania poziomu bezrobocia oraz skracania przeciętnego okresu jego trwania. W głównej mierze stosowanie ALMP ma za zadanie zwiększanie mobilności przestrzennej i kwalifikacyjnej osób bezrobotnych, co jest kluczowym czynnikiem ograniczającym

<sup>14</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 71.

<sup>15</sup> R. Jackman, R. Layard, S. Nickell, [1996], *Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?*, Centre for Economic Performance (CEP), London, „Discussion Paper”, no. 293, s. 41; S. Nickell, [1997], s. 64; S. Nickell, [1998], *Unemployment: Questions and Some Answers*, „The Economic Journal”, vol. 108, no. 448, s. 813; R. Layard, S. Nickell, [1999], s. 3053.

<sup>16</sup> S. Nickell, L. Nunziata, W. Ochel, [2005], s. 18.

<sup>17</sup> L. Nunziata, [2002], *Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks*, University of Oxford, Oxford, „Nuffield College Economics Working Papers in Economics”, 2002-W16, s. 14.

<sup>18</sup> Interesujące badania na ten temat przedstawia: S. Hasselplflug, [2005], *Availability Criteria in 25 Countries*, Finansministeriet, Copenhagen, „Working Paper”, no. 12, s. 15–16.



cym poziom bezrobocia strukturalnego. Badania empiryczne, prowadzone przez Stephen Nickella i innych, potwierdzają silną, ujemną zależność pomiędzy stopą bezrobocia a zakresem stosowania programów aktywnej polityki rynku pracy (mierzonym przy użyciu wskaźnika ALPM). Zależność ta dotyczy zarówno przeciętnej stopy bezrobocia, jak i poziomu bezrobocia długookresowego. Nickell podkreśla, że tego rodzaju polityka wydaje się przynosić szczególnie dobre rezultaty wówczas, gdy skojarzona jest z relatywnie krótkim okresem przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych<sup>19</sup>. Wnioski te potwierdzają Jørgen Elmeskov i inni. Jakkolwiek wpływ analizowanego czynnika na poziom bezrobocia jest niewielki, to wysokie wydatki na programy aktywnej polityki rynku pracy w znacznym stopniu łagodzą negatywne oddziaływanie zasiłków dla bezrobotnych. Wysokie zasiłki dla bezrobotnych znacznie silniej oddziałują na wzrost bezrobocia w sytuacji, gdy nie towarzyszą im wydatki na programy aktywnej polityki rynku pracy (lub są one bardzo niskie)<sup>20</sup>.

Niektórzy autorzy poddają analizie oddziaływanie na poziom bezrobocia poszczególnych instrumentów stosowanych w ramach ALMP. Jan Boone i Jan C. van Ours w swojej pracy przeanalizowali wydatki na programy aktywnej polityki rynku pracy, wyszczególniając wydatki na szkolenia zawodowe, subsydiowane zatrudnienie oraz publiczne służby zatrudnienia<sup>21</sup>. W konkluzji wyników badań, stwierdzają oni, że wydatki na szkolenia zawodowe oraz na działalność publicznych służb zatrudnienia przynoszą pozytywne efekty w postaci spadku bezrobocia. Badacze podkreślają, iż szkolenia zawodowe stanowią najbardziej efektywną formę walki z bezrobociem, prowadzącą do spadku stopy bezrobocia i wzrostu stopy zatrudnienia. Analizy wykazały również ciekawą zależność – efektywność szkoleń jest tym większa, im zasiłki dla bezrobotnych są wyższe. Natomiast wydatki na subsydiowanie zatrudnienia nie wpływają w żaden sposób ani na poziom bezrobocia, ani na poziom zatrudnienia. Autorzy stwierdzają: „wydatki na subsydiowanie zatrudnienia wydają się stratą pieniędzy z perspektywy makroekonomicznych warunków funkcjonowania rynku pracy”<sup>22</sup>.

Podobne wnioski jak Boone i van Ours wysuwają w swojej pracy Andrea Bassanini i Romain Duval. Stwierdzają oni, że szkolenia zawodowe są jedyną kategorią wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy, która wykazuje silną ujemną zależność ze stopą bezrobocia we wszystkich zastosowanych metodach estymacji. Autorzy badań oszacowali, że przeciętnie w kraju OECD (wśród dwudziestu jeden krajów uwzględnionych w badaniach) wzrost o cztery punkty procentowe wskaźnika wydatków na szkolenia zawodowe<sup>23</sup> redukuje stopę bezrobocia o 0,2 punktu procentowego<sup>24</sup>.

Badając oddziaływanie systemu negocjacji płacowych na warunki funkcjonowania rynku pracy, autorzy badań najczęściej poddają weryfikacji empirycznej ocenę wpływu stopy uzwiązkowienia, zasięgu układów zbiorowych oraz koordynacji negocjacji płacowych na poziom bezrobocia.

<sup>19</sup> S. Nickell, [1997], s. 67; S. Nickell, [1998], s. 810–813; R. Layard, S. Nickell, [1999], s. 3053–3055.

<sup>20</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], s. 217.

<sup>21</sup> J. Boone, J.C. van Ours, [2004], *Effective Active Labor Market Policies*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1335, s. 11.

<sup>22</sup> Ibidem, s. 25

<sup>23</sup> Wskaźnik wydatków na szkolenia zawodowe obliczono jako iloraz wydatków na szkolenia zawodowe na jednego bezrobotnego i PKB *per capita* (w procentach).

<sup>24</sup> A. Bassanini, R. Duval, [2006a], *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Paris, „Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 35, s. 31–32.

Pozycja związków zawodowych na rynku pracy, oceniana przez pryzmat **stopy uzwiązkowienia**, zgodnie z uzyskanymi wynikami w większości prac badawczych ma dodatni związek z poziomem bezrobocia. Wyższy stopień uzwiązkowienia prowadzi do wyższego poziomu bezrobocia. Lucio Baccaro i Diego Rei podkreślają, iż udało im się uzyskać wyniki, w których niezależnie od specyfikacji oraz przyjętej metody estymacji dodatni związek pomiędzy stopą uzwiązkowienia a stopą bezrobocia jest statystycznie istotny. Stwierdzili oni, że przy użyciu wykorzystanych przez nich danych można było oszacować, że w analizowanym okresie (tj. 1960–1998), w osiemnastu badanych krajach OECD, dziesięcioprocentowy wzrost stopy uzwiązkowienia prowadził do wzrostu przeciętnej stopy bezrobocia o 1%<sup>25</sup>. Uzyskane wyniki badań są zgodne z założeniami teoretycznymi, według których większa siła związków zawodowych prowadzi do wzrostu presji na zwiększanie płac powyżej poziomu równowagi rynkowej, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu bezrobocia. Jednakże podkreślić należy, iż w kilku przypadkach nie uzyskano statystycznie istotnych wyników potwierdzających zależność pomiędzy stopą uzwiązkowienia a stopą bezrobocia, w jednym zaś przypadku zależność ta miała charakter ujemny, co skłania do dużej ostrożności przy wysuwaniu ostatecznych wniosków.

Stosunkowo jednolite wyniki badań uzyskano odnośnie oddziaływania **poziomu koordynacji negocjacji płacowych** na poziom bezrobocia. W większości przypadków związek ten oszacowany został jako ujemny i statystycznie istotny. Podkreśla się, że koordynacja negocjacji płacowych ma istotny wpływ na ograniczanie bezrobocia, jednakże w praktyce osiągnięcie wysokiego poziomu koordynacji może być trudne ze względu na rosnącą konkurencję międzynarodową<sup>26</sup>.

Podobnie jak w przypadku stopy uzwiązkowienia i jej wpływu na poziom bezrobocia, także w przypadku koordynacji negocjacji płacowych w kilku przypadkach autorzy badań nie uzyskali statystycznie istotnych wyników potwierdzających ujemną zależność pomiędzy poziomem koordynacji a stopą bezrobocia, dwukrotnie zaś zależność ta miała charakter dodatni.

W badaniach dość wyraźnie podkreśla się interakcje pomiędzy stopą uzwiązkowienia a poziomem koordynacji negocjacji płacowych. Wzrost bezrobocia wywołany wysokim poziomem uzwiązkowienia może zdecydowanie zostać złagodzony poprzez wysoki stopień koordynacji. Stefano Scarpetta stwierdza nawet, że wysoki poziom koordynacji zawsze przyczynia się do obniżenia bezrobocia niezależnie od towarzyszącego mu poziomu uzwiązkowienia<sup>27</sup>. Koordynacja negocjacji płacowych niweluje niekorzystny wpływ związków zawodowych na poziom bezrobocia. Podstawowy mechanizm prowadzący do ograniczenia bezrobocia polega na ograniczeniu (dzięki wysokiej koordynacji) nieuzasadnionej ekonomicznie presji na wzrost płac występującej często w gospodarkach charakteryzujących się zdecentralizowanymi, nieskoordynowanymi negocjacjami płacowymi, którym towarzyszy wysoki stopień uzwiązkowienia. Wysoka koordynacja będzie sprzyjać redukcji bezrobocia tak długo, jak długo w procesie ustalania płac będą internalizowane efekty zewnętrzne wywoływane podwyższaniem płac, co prowadzić będzie do zwiększenia wrażliwości reakcji płac na szoki gospodarcze<sup>28</sup>. Wobec takich ustaleń wysoka koordynacja wydaje się szczególnie pożądana w sytuacji, gdy występuje wysoki po-

<sup>25</sup> L. Baccaro, D. Rei, [2005], s. 42.

<sup>26</sup> R. Jackman, R. Layard, S. Nickell, [1996], s. 13.

<sup>27</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 64.

<sup>28</sup> J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], s. 215–217; L. Baccaro, D. Rei, [2005], s. 42–43.

ziom uzwiązkowienia, wówczas niekorzystne oddziaływanie tego ostatniego czynnika może zostać złagodzone przez wysoki stopień koordynacji negocjacji płacowych.

Najmniej konkluzywne wyniki badań uzyskano w odniesieniu do oddziaływania na poziom bezrobocia **zasięgu umów zbiorowych**. Wielu autorów pomijało tę zmienną w swoich analizach. Prawdopodobnie w dużym stopniu wynikało to z ograniczeń w dostępie do pełnych i rzetelnych danych na temat zasięgu umów tego typu. W tych badaniach, gdzie uwzględniono omawianą zmienną, kilku autorów stwierdziło dodatnią zależność pomiędzy zasięgiem umów zbiorowych a stopą bezrobocia, w jednym przypadku wykazano, że zależność ta ma charakter ujemny, a w kilku przypadkach, że zmienna ta nie ma istotnego wpływu na poziom stopy bezrobocia. Stephen Nickell, którego wyniki badań potwierdziły dodatnią zależność pomiędzy zasięgiem umów zbiorowych a stopą bezrobocia, podkreśla, że podobnie jak w przypadku stopy uzwiązkowienia, niekorzystny wpływ zasięgu umów zbiorowych na poziom bezrobocia może zostać ograniczony poprzez wysoki stopień koordynacji negocjacji płacowych<sup>29</sup>.

Niezwykłe rzadko autorzy włączali do swoich badań zmienną w postaci **poziomu centralizacji negocjacji płacowych**, przyjmując założenie, że odgrywa ona mniejszą rolę niż poziom koordynacji. Richard Layard i Stephen Nickell stwierdzają nawet, iż w obecności koordynacji centralizacja nie odgrywa większej roli<sup>30</sup>. W dwóch przypadkach udało się uzyskać wyniki w pewnym stopniu pośrednio potwierdzające koncepcję Larsa Calmforsa i Johna Driffilla o nieliniowej zależności stopnia centralizacji negocjacji płacowych i dynamiki płac realnych (*hump-shape hypothesis*). W badaniach tych ustalono ujemną zależność pomiędzy wysokim i niskim poziomem centralizacji a stopą bezrobocia oraz dodatnią zależność pomiędzy przeciętnym poziomem centralizacji a stopą bezrobocia<sup>31</sup>.

Ostatecznie jednak rezultaty badań w zakresie wpływu systemu negocjacji płacowych na warunki funkcjonowania rynku pracy wydają się w wysokim stopniu niejednoznaczne. Można przyjąć, iż wynika to z faktu odmienności modeli negocjacji płacowych, które cechują się w poszczególnych krajach własną specyfiką, będącą raczej przedmiotem analizy socjologii ekonomicznej<sup>32</sup>. Ponadto w praktyce systemy negocjacji płacowych są trudno mierzalne, a stosowane wskaźniki mają często charakter jakościowy, nie zawsze w pełni umożliwiając porównania międzynarodowe.

Istotnym czynnikiem, którego oddziaływanie na rynek pracy często jest przedmiotem badań empirycznych, jest **opodatkowanie pracy**. W badaniach najczęściej wykorzystuje się wskaźnik w postaci klina podatkowego, który umożliwia porównania w zakresie wpływu zmian w opodatkowaniu pracy na poziom zatrudnienia i bezrobocia pomiędzy gospodarkami różnych krajów.

Większość wyników badań prowadzi do wniosku, iż wzrost wartości obciążeń podatkowych związanych z pracą skutkuje wzrostem bezrobocia i spadkiem zatrudnienia. W badaniach dość dobrze udaje się potwierdzić te założenia teoretyczne, które wskazują, iż obciążenia podatkowe związane z zatrudnieniem wywierają niekorzystny wpływ na

<sup>29</sup> S. Nickell, [1997], s. 68; S. Nickell, [1998], s. 810.

<sup>30</sup> R. Layard, S. Nickell, [1999], s. 3055.

<sup>31</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 64; J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], s. 215–217.

<sup>32</sup> P. Lewandowski, G. Koloch, A. Regulski, [2008], *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Projekty badawcze, część 9, Narodowy Bank Polski, Warszawa, s. 13.

poziom bezrobocia. Wpływ opodatkowania pracy może być szczególnie niekorzystny dla osób długotrwale bezrobotnych. Stefano Scarpetta dowodzi w swoich rozważaniach, że jakkolwiek nie udało mu się wykazać istotnego wpływu obciążeń podatkowych pracy na przeciętny poziom bezrobocia, o tyle stwierdził istotny wpływ tego czynnika na wzrost bezrobocia długookresowego. Autor wysuwa w tym miejscu hipotezę, zgodnie z którą opodatkowanie pracy może mieć istotny wpływ na perspektywy zatrudnieniowe osób długotrwale bezrobotnych, przy założeniu, że:

- osoby długotrwale bezrobotne to najczęściej osoby o niskich kwalifikacjach, należące do grupy najniższej opłacanych pracowników (w przypadku, gdy podejmą pracę);
- w krajach gdzie obowiązują dolne limity płacowe (np. w postaci płac minimalnych) pracodawca nie ma możliwości pełnego przerzucenia dodatkowych obciążeń podatkowych na pracowników.

Przyjmując takie założenia, autor stwierdza, że wzrost opodatkowania pracy w sytuacji, gdy pracodawca nie będzie mógł tego wzrostu zrekompensować poprzez przerzucenie ciężaru opodatkowania na pracownika, skutkować będzie niechęcią pracodawców do zatrudniania osób, wobec których musieliby stosować stawkę płacy narzuconą przez ustawodawstwo (np. w postaci płacy minimalnej)<sup>33</sup>.

Nieco inaczej do badań wpływu opodatkowania na poziom bezrobocia podszedł Stephen Nickell. Zaproponował on wykorzystanie zmiennej w postaci wskaźnika całkowitego obciążenia podatkowego (*overall tax burden rate*), uwzględniając w tym wskaźniku wszystkie obciążenia podatkowe, które według niego mają znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy. Wskaźnik ten, poza opodatkowaniem dochodów z pracy oraz obciążeniami socjalnymi, uwzględnia również obciążenia wynikające z podatku konsumpcyjnego. Uwzględnienie podatku konsumpcyjnego jest szczególnie istotne dla oceny zachowań podażowej strony rynku pracy, gdyż tak naprawdę pracowników interesuje nie wysokość wynagrodzenia po opodatkowaniu, a siła nabywczą uzyskanych dochodów, która w dużym stopniu uzależniona jest od wysokości podatku konsumpcyjnego. Włączenie do badań wskaźnika całkowitego obciążenia podatkowego doprowadziło Nickella do wniosku, iż wzrost całkowitych obciążeń podatkowych przyczynia się do wzrostu bezrobocia i spadku podaży pracy. Na podstawie uzyskanych wyników autor oszacował, iż spadek o dziesięć punktów procentowych całkowitych obciążeń podatkowych mógłby spowodować redukcję bezrobocia o około 25% i wzrost podaży pracy o dwa punkty procentowe. Wobec wysokiej istotności badanej zmiennej warto w zaleceniach dla zmian w polityce walki z bezrobociem uwzględniać nie tylko koszty pracy ponoszone przez pracodawców czy obciążenia podatkowe dochodów uzyskiwanych przez pracowników, ale również obciążenia wynikające z podatków konsumpcyjnych, gdyż wymienione czynniki mogą mieć charakter wysoce komplementarny<sup>34</sup>.

W badaniach wpływu opodatkowania pracy na warunki funkcjonowania rynku pracy szczególnie często podkreśla się znaczenie interakcji pomiędzy tą zmienną a specyfiką mechanizmu ustalania płac w gospodarce.

Wielu autorów zwraca uwagę, że efekt wzrostu bezrobocia jest silniejszy w tych gospodarkach, gdzie równocześnie odnotowuje się wysoki stopień uzwiązkowienia oraz

<sup>33</sup> S. Scarpetta, [1996], s. 60, 65.

<sup>34</sup> S. Nickell, [1997], s. 68–70; S. Nickell, [1998], s. 810; R. Layard, S. Nickell, [1999], s. 3054.

wysoką stopę objęcia pracowników układami zbiorowymi. Wyjaśnieniem takiej zależności jest mechanizm, który polega na tym, że związki zawodowe, korzystając ze swojej pozycji przetargowej podczas negocjacji płacowych, próbują przerzucić na pracodawcę wszelkie koszty związane ze wzrostem wartości klina podatkowego. Pracodawca w takiej sytuacji zostaje obciążony zwiększonymi kosztami pracy, co w niektórych przypadkach skutkować może ograniczeniem zatrudnienia. Ponadto oddziaływanie klina podatkowego na poziom bezrobocia nie jest do końca jednoznaczne w sytuacji, kiedy na rynek pracy oddziałują jeszcze inne instytucje. W przypadku, gdy np. podwyższenie podatków skutkuje równocześnie zwiększeniem wydatków na usługi publiczne (np. efektywny system programów aktywnej polityki rynku pracy), negatywne oddziaływanie tego czynnika na rynek pracy może zostać zredukowane<sup>35</sup>.

Francesco Daveri i Guido Tabellini w swoich badaniach postanowili poddać weryfikacji hipotezę, zgodnie z którą konsekwencje wzrostu obciążeń podatkowych dla sytuacji na rynku pracy są uzależnione od tego, w jaki sposób funkcjonuje mechanizm ustalania płac. Na konkurencyjnym rynku pracy wzrost opodatkowania nie będzie wywierał znaczącego wpływu na poziom bezrobocia (niska elastyczność indywidualnej podaży pracy będzie powodować, że wzrost obciążeń podatkowych spadnie na barki pracowników), natomiast w przypadku, gdy po stronie podaży będą występować związki zawodowe o charakterze monopolistycznym, obciążenia związane ze wzrostem podatków mogą być skutecznie przerzucane na pracodawców, co w konsekwencji prowadzi do wzrostu bezrobocia. W celu weryfikacji postawionych hipotez autorzy badań dokonali podziału wybranych czternastu krajów OECD na trzy grupy. Do pierwszej z nich zakwalifikowali kraje kontynentalnej Europy i Australię (EUCON), gdzie związki zawodowe odgrywają znaczącą rolę, ale są zdecentralizowane, drugą grupę stanowiły kraje anglosaskie (z wyłączeniem Australii) oraz Japonia (ANGLO), gdzie funkcjonują względnie konkurencyjne rynki pracy, trzecia to kraje skandynawskie (NORDIC), gdzie związki zawodowe są silne i scentralizowane<sup>36</sup>.

Wyniki badań potwierdziły wcześniej przyjęte przez autorów hipotezy. Stwierdzono, że występuje silny, dodatni związek pomiędzy poziomem opodatkowania a poziomem bezrobocia w wysoko uzwiązkowionych krajach kontynentalnej Europy (EUCON). Związek taki, aczkolwiek słabszy, występuje również w krajach anglosaskich (ANGLO), gdzie funkcjonuje konkurencyjny rynek pracy. Natomiast w krajach skandynawskich z wysoce scentralizowanymi związkami zawodowymi (NORDIC) zależności takiej nie zaobserwowano (wynik estymacji regresji jest ujemny, ale nieistotny, o wartości bliskiej

<sup>35</sup> H. Horvath, Z. Szalai, [2008], *Labour Market Institution in Hungary with Focus on Wage and Employment Flexibility*, Magyar Nemzeti Bank, Budapest, „Occasional Papers”, no. 77, s. 11–12.

<sup>36</sup> F. Daveri, G. Tabellini, [2000], *Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries*, „Economic Policy”, vol. 15, no. 30, s. 51–67. Podobną metodę podziału badanych krajów na grupy zastosowali w swoich badaniach m.in: M. Bruno, J.D. Sachs, [1985], *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, MA; L. Calmfors, J. Driffill, [1988], *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, „Economic Policy”, vol. 3, no. 6; D.R. Cameron, [1984], *Social Democracy, Corporatism, Labor Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society*, w: J.H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford; R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, [1991], *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford; O.J. Blanchard, [1997], *The Medium Run*, „Brookings Papers on Economic Activity”, no. 2 oraz R. Layard, S. Nickell, [1999].

zera). Autorzy wysunęli przypuszczenie, iż dodatnia zależność pomiędzy opodatkowaniem pracy a poziomem bezrobocia nie została stwierdzona w krajach skandynawskich, dlatego że efekt niekorzystnego oddziaływania wysokich obciążeń podatkowych na poziom zatrudnienia kompensowany jest tam dzięki wysokiemu stopniowi centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych. Mechanizm ustalania płac w tych krajach przebiega zgodnie z teoretycznymi założeniami dotyczącymi internalizowania efektów zewnętrznych ustaleń płacowych przez związki zawodowe wówczas, gdy negocjacje płacowe odbywają się w sposób wysoce zorganizowany<sup>37</sup>. Również Stephen Nickell, Luca Nunziata i Wolfgang Ochel w swoich badaniach potwierdzili ujemną interakcję pomiędzy koordynacją negocjacji płacowych a poziomem całkowitych obciążeń podatkowych. Niekorzystny wpływ obciążeń podatkowych na poziom bezrobocia słabnie w miarę wzrostu poziomu koordynacji<sup>38</sup>.

Podkreślić należy, iż empiryczne ustalenie zachodzących pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi interakcji jest niezwykle trudne. Świadczą o tym m.in. rezultaty badań poszczególnych autorów. O ile Francesco Daveri i Guido Tabellini oraz Stephen Nickell i inni uzyskali wyniki zgodne z założeniami teoretycznymi, o tyle inni autorzy przedstawiają wyniki odmienne. Andrea Bassanini i Romain Duval stwierdzają, iż klin podatkowy i wysoki oraz średni stopień korporacjonizmu<sup>39</sup> są instytucjami komplementarnymi, tzn. zarówno w warunkach wysokiego, jak i średniego stopnia korporacjonizmu niekorzystne oddziaływanie klina podatkowego na poziom bezrobocia nasila się<sup>40</sup>. Podobnie niejednoznaczne i trudne w interpretacji wyniki odnośnie interakcji pomiędzy opodatkowaniem pracy a mechanizmem stanowienia płac uzyskali w swoich badaniach Michèle Belot i Jan C. van Ouers oraz autorzy badań IMF<sup>41</sup>.

Zdecydowanie jednoznaczne i zgodne z założeniami teoretycznymi wnioski udało się natomiast sformułować na podstawie wyników analiz odnoszących się do interakcji pomiędzy opodatkowaniem pracy a wysokością zasiłków dla bezrobotnych. Zgodnie z wynikami zmienne te należy uznać za komplementarne. Zależność stwierdzona w wynikach estymacji regresji uwzględniającej te czynniki wskazuje na dodatnią, istotną interakcję pomiędzy stopą opodatkowania<sup>42</sup> a stopą zastąpienia. Zależność ta oznacza, że zmiany w stopie opodatkowania będą silniej oddziaływać na stopę bezrobocia (zależność dodatnia), jeśli stopa zastąpienia będzie wyższa niż przeciętna oraz że wzrost stopy zastąpienia będzie miał większy wpływ na poziom bezrobocia (zależność dodatnia), gdy stopa opodatkowania będzie wysoka (wyższa niż przeciętna). Wzrost wartości obu czynników instytucjonalnych powoduje redukcję luki pomiędzy wartością płacy netto otrzy-

<sup>37</sup> F. Daveri, G. Tabellini, [2000], s. 72–75, 88.

<sup>38</sup> S. Nickell, L. Nunziata, W. Ochel, [2005], s. 14–16.

<sup>39</sup> Stopień korporacjonizmu definiowany jest jako łączny wskaźnik centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych (zobacz: podrozdział 1.4).

<sup>40</sup> A. Bassanini, R. Duval, [2006a], s. 72.

<sup>41</sup> M. Belot, J.C. van Ours, [2000], s. 30–31; *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, [2003], World Economic Outlook, International Monetary Fund, Washington, D.C., s. 147.

<sup>42</sup> Michèle Belot i Jan C. van Ours zastosowali w swoich badaniach wskaźnik stopy opodatkowania będący sumą dwóch wskaźników szczegółowych, z których jeden uwzględnia wysokość obciążeń socjalnych związanych z zatrudnieniem, a drugi, poza obciążeniami socjalnymi, uwzględnia również wysokość podatku dochodowego od dochodów osobistych (szczegółowy opis konstrukcji wskaźnika: M. Belot, J.C. van Ours, [2000], s. 38).

Tab. 5.1. Zestawienie wyników badań empirycznych w zakresie wpływu czynników instytucjonalnych na poziom stopy bezrobocia

Autor	Zakres czasowy badań	Prawna ochrona zatrudnienia	Wysokość zasiłków dla bezrobotnych	Okres przysługiwania zasiłków dla bezrobotnych	Programy aktywnej polityki rynku pracy	Poziom uzwiąz-kowania	Objęcie układami zbiorowymi	Koordynacja negocjacji płacowych	Centralizacja negocjacji płacowych	Opodatkowanie pracy
1 Jackman, Layard, Nickell [1996]	1983–1988 1989–1994	brak	brak	brak	brak	x	x	-	x	x
2 Scarpetta [1996]	1983–1993	+	++	x	-	++	x	---	x	brak
3 Nickell [1997, 1998]	1983–1988 1989–1994	brak	+	brak	-	+	+	-	x	+
4 Elmeskov, Martin, Scarpetta [1998]	1983–1995	++	++	x	-	brak	x	-	+/- (a)	++
5 Layard, Nickell [1999]	1983–1988 1989–1994	brak	+	+	-	+	+	-	brak	+
6 Blanchard, Wolfers [2000]	1965–1995	+	+	+	-	+	brak	-	x	+
7 Daveri, Tabellini [2000]	1965–1991	x	+	x	x	x	x	x	x	+
8 Belot, van Ouers [2000]	1960–1995	-	+	x	x	+	-	brak	x	++
9 Fitoussi, Jestaz, Phelps, Zoega [2000]	1983–1988 1989–1994	x	+	+	-	brak	brak	-	x	x
10 Morgan and Mourougane [2001]	1979–1997	brak	+	x	x	+	x	x	x	brak
11 Bertola, Blau, Kahn [2002]	1970–1995	-	brak	x	x	brak	brak	+	x	+
12 Nunziata [2002]	1960–1995	brak	++	++	x	+	x	-	x	brak
13 Jimeno, Rodriguez-Palanzuela [2002] (b)	1968–1996	brak	+	+	brak	brak	brak	++	x	+
14 International Monetary Fund [2003]	1960–1998	++	brak	x	x	++	x	---	x	++
15 OECD [2004]	1985–2002	+	+	x	-	-	+	brak	brak	+
16 Howell [2005]	1960–1999	brak	brak	brak	brak	brak	+	brak	x	brak
17 Baccaro, Rei [2005]	1960–1998	brak	brak	x	x	+	x	brak	x	-

Autor	Zakres czasowy badań	Prawna ochrona zatrudnienia	Wysokość zaszków dla bezrobotnych	Okres przysługiwania zaszków dla bezrobotnych	Programy aktywnej polityki rynku pracy	Poziom uzwiązkowania	Objęcie układami zbiorowymi	Koordynacja negocjacji płacowych	Centralizacja negocjacji płacowych	Opodatkowanie pracy
18 Nickell, Nunziata, Ochel [2005]	1961–1995	brak	++	+	x	+	x	—	x	+
19 Bassanini, Duval [2006a]	1982–2003	brak	++	+	x	brak	x	—	—	++

(a) + dla przeciętnego stopnia koordynacji, – dla wysokiego stopnia koordynacji

(b) wyniki dotyczą stopy bezrobocia w grupie mężczyzn w tzw. *prime-age*, tzn. pomiędzy dwudziestym piątym a pięćdziesiątym czwartym rokiem życia

(brak) brak istotnego wpływu zmiennej na stopę bezrobocia

(+/-) istotny dodatni/ujemny wpływ zmiennej w większości specyfikacji lub gdy autor zastosował tylko jedną specyfikację

(x) w badaniach nie uwzględniono danej zmiennej

(++/--) istotny dodatni/ujemny wpływ zmiennej we wszystkich specyfikacjach

Źródło: Opracowanie własne na podstawie: [1] R. Jackman, R. Layard, S. Nickell, [1996], *Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?*, Centre for Economic Performance (CEP), London, „Discussion Paper”, no. 293, s. 1–41; [2] S. Scarpetta, [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26, s. 44–98; [3] S. Nickell, [1997], *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 3, s. 55–74; S. Nickell, [1998], *Unemployment*, *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, „Swedish Economic Policy Review”, vol. 5, no. 2, s. 205–252; [5] R. Layard, S. Nickell, [1999], *Labor Market Institutions and Economic Performance*, w: O. Ashenfelter (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier, Amsterdam, s. 3029–3080; [6] O. Blanchard, J. Wolfers, [2000], *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, „The Economic Journal”, vol. 110, no. 462, s. C1–C33; [7] F. Daveri, G. Tabellini, [2000], *Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries*, „Economic Policy”, vol. 15, no. 30, s. 49–103; [8] M. Belot, J.C. van Ours, [2000], *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 147, s. 1–41; [9] J.P. Fitoussi, D. Jestaz, E.S. Phelps, G. Zoega, [2000], *Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?*, „Brookings Papers on Economic Activity”, no. 1, s. 237–311; [10] J. Morgan, A. Mourougane, [2001], *What Can Changes in Structural Factors Tell Us about Unemployment in Europe?*, European Central Bank, Frankfurt am Main, „Working Paper Series”, no. 81, s. 1–47; [11] G. Bertola, F.D. Blau, L.M. Kahn, [2002], *Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence*, w: A. Krueger (ed.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage, New York, s. 159–218; [12] L. Nunziata, [2002], *Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks*, University of Oxford, „Nuffield College Economics Working Papers in Economics”, 2002-W16, s. 1–61; [13] F. Jimeno, D. Rodriguez-Palenzuela, [2002], *Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shift, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks*, European Central Bank, Frankfurt am Main, „Working Paper Series”, no. 155, s. 1–61; [14] *Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, [2003], World Economic Outlook, International Monetary Fund, Washington, D.C., s. 129–150; [15] *OECD Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 76–79, 162–166; [16] D.R. Howell (ed.), [2005], *Fighting Unemployment: The Limit of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, New York, s. 103–109; [17] L. Baccaro, D. Rei, [2005], *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-Section Analysis (1960–98)*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, „Discussion Paper Series”, no. 160, s. 1–55; [18] S. Nickell, L. Nunziata, W. Ochel, [2005], *Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?*, „The Economic Journal”, vol. 115, no. 500, s. 1–27; [19] A. Bassanini, R. Duval, [2006a], *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Paris, „Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 35, s. 1–127.



mywaną przez pracownika a wartością zasiłku dla bezrobotnych, co prowadzi do znacznego osłabienia bodźców prozatrudnieniowych<sup>43</sup>. Z tego powodu w sytuacji, gdy jeden z omawianych czynników przyjmuje wysokie wartości, wzrost wartości drugiego czynnika powoduje wzmocnienie oddziaływania każdego z tych czynników na poziom stopy bezrobocia<sup>44</sup>.

Tak jak podkreślono wcześniej, badania empiryczne nie doprowadziły do tej pory do jednoznacznego rozstrzygnięcia w zakresie roli, jaką w kształtowaniu poziomu bezrobocia odgrywają czynniki instytucjonalne. Na podstawie analizy dotychczasowych wyników badań, których sumaryczne zestawienie zaprezentowano w tabeli 5.1, przeprowadzonych przez wiodących autorów, stwierdzić należy, że stosunkowo najlepiej udało się udokumentować dodatnią zależność pomiędzy wysokością stopy bezrobocia a wysokością zasiłków dla bezrobotnych (przy zastosowaniu miernika w postaci stopy zastąpienia) oraz wysokością opodatkowania pracy. W nieco mniejszym stopniu, choć w większości przypadków, autorzy potwierdzają ujemną zależność pomiędzy poziomem stopy bezrobocia a poziomem koordynacji negocjacji płacowych oraz dodatnią zależność pomiędzy poziomem stopy bezrobocia a poziomem uzwiązkowienia. Zdając sobie sprawę z faktu, iż uzyskiwane wyniki w dużym stopniu zależą od przyjętej metody badawczej, wykorzystanych danych wyjściowych, doboru krajów i zakresu czasowego analiz, można przyjąć, iż wysoka powtarzalność uzyskiwanych wyników pozwala na wysuwanie ostrożnych konkluzji w zakresie występowania badanych zależności.

## 5.2. Empiryczna estymacja wpływu czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Główna hipoteza badawcza, postawiona na wstępie pracy, zakłada, że czynniki instytucjonalne w istotny sposób wpływają na poziom bezrobocia równowagi. W celu empirycznego zweryfikowania tej hipotezy przeprowadzono badania, których celem było ustalenie związku pomiędzy czynnikami o charakterze instytucjonalnym a podstawowymi parametrami rynku pracy.

Istotne jest wyeksponowanie kilku kluczowych założeń, sformułowanych przed przystąpieniem do przeprowadzenia badań, które posłużyły do rozwiązania problemów pojawiających się w związku z realizowanym zadaniem badawczym.

Po pierwsze, bezrobocie jest zjawiskiem złożonym, na które oddziałuje szereg czynników, głównie o charakterze ekonomicznym, ale również czynniki pozaekonomiczne. W zasadzie trudno sobie wyobrazić skonstruowanie modelu, opartego na analizie danych przekrojowo-czasowych, który uwzględniłby wpływ wszystkich możliwych czynników (czy chociażby większości z nich) na kształtowanie się poziomu bezrobocia. Każdy model z definicji bazuje na uproszczonych założeniach nieodziewierciedlających w pełni rzeczywistości. W przypadku modelu służącego do realizacji założonego w pracy zadania badawczego dobór zmiennych podyktowany był wcześniej określonymi kryteriami, przy założeniu, że pozostałe zmienne (nieuwzględnione w modelu) pozostają bez zmian.

<sup>43</sup> Przyjęto założenie, że wzrost opodatkowania pracy spowoduje spadek poziomu płac, a wyższa stopa zastąpienia oznaczać będzie wyższy poziom zasiłku dla bezrobotnych.

<sup>44</sup> M. Belot, J. C. van Ours, [2000], s. 17–18, 30; D.R. Howell (ed.), [2005], *Fighting Unemployment: the Limits of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, New York, s. 93–94.

Zgodnie z celem przyjętym w pracy, podjęte **zadanie badawcze służy określeniu wpływu na poziom bezrobocia czynników o charakterze instytucjonalnym**, zdefiniowanych w rozdziale pierwszym i poddanych bliższej analizie w kolejnych rozdziałach pracy. Współczesne metody ilościowe pozwalają na oszacowanie wpływu wybranych czynników na zmienną zależną nawet wówczas, gdy w modelu pominięte zostają inne czynniki niebędące przedmiotem badań.

Po drugie, zasadniczo przedmiotem rozważań w pracy jest bezrobocie równowagi jako ten rodzaj bezrobocia, który – zgodnie założeniami teoretycznymi – w istotny sposób może być kształtowany przez czynniki instytucjonalne (celem badań jest ustalenie, czy tak jest w istocie). Jednakże w badaniach empirycznych pojawia się trudność z wykorzystaniem zmiennej zależnej w postaci stopy bezrobocia równowagi, jako że jest to zmienna nieobserwowalna w ujęciu przekrojowo-czasowym (dla wielu krajów i długich szeregów czasowych). W związku z tym, aby móc zrealizować cel badawczy, przyjęto rozwiązanie, które pozwoliło na uniknięcie problemu braku danych spełniających założone kryteria ilościowo-jakościowe. W badaniach wykorzystano zmienną objaśnianą w postaci stopy bezrobocia (zharmonizowana stopa bezrobocia dla krajów OECD) oraz dodatkowo wskaźnik bezrobocia długookresowego. Chcąc uzyskać odpowiedź na pytanie, jaki wpływ zmienne objaśniające – w postaci zdefiniowanych wcześniej czynników instytucjonalnych – mają na tę część bezrobocia, która jest niezależna od koniunkturalnych wahań cyklicznych, a więc w istocie na bezrobocie równowagi, do zastosowanych modeli ekonometrycznych włączono zmienną makroekonomiczną w postaci luki PKB (*output gap*). Wskaźnik *output gap* obliczany jest jako różnica pomiędzy aktualnym poziomem PKB a szacowanym, potencjalnym poziomem PKB w stosunku do wartości potencjalnego PKB (wskaźnik wyrażony jest w procentach i może przyjmować wartości ujemne)<sup>45</sup>. Potencjalny poziom PKB definiowany jest jako PKB osiągniany przy pełnym wykorzystaniu czynników produkcji w sytuacji, gdy wszystkie rynki w gospodarce pozostają w stanie równowagi. Wówczas na rynku pracy rzeczywista stopa bezrobocia kształtuje się na poziomie naturalnej stopy bezrobocia, która w tym przypadku utożsamiana jest z NA-IRU, czyli stopą bezrobocia niewywołującą presji inflacyjnej. Innymi słowy, w każdym momencie gospodarki poszczególnych krajów mogą różnić się między sobą w relatywnym położeniu w cyklu koniunkturalnym oraz amplitudą wahań wokół długookresowego trendu. Te różnice wywierają wpływ na rozmiar i dynamikę cyklicznego komponentu aktualnej stopy bezrobocia. W celu wyabstrahowania tego wpływu, w modelu użyto zmiennej niezależnej w postaci *output gap*<sup>46</sup>.

<sup>45</sup> Wskaźnik *output gap* obliczany jest przez OECD jako różnica pomiędzy aktualnym poziomem PKB a szacowanym, potencjalnym poziomem PKB (może przyjmować wartości ujemne), z tego też powodu zależność pomiędzy *output gap* a poziomem bezrobocia w oszacowanych modelach regresji niekiedy przyjmuje wartości ujemne. (www.oecd.org, I. Koske, N. Pain, [2008], *The Usefulness of Output Gaps for Policy Analysis*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, „OECD Economics Department Working Papers”, no. 621, s. 2). Dane dotyczące wartości *output gap* publikowane są w internetowym portalu statystycznym OECD.

<sup>46</sup> Podobną metodę, w której do modelu służącego oszacowaniu wpływu czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia równowagi włączono zmienną niezależną w postaci *output gap*, zastosowali m.in.: S. Scarpetta, [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26; J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, „Swedish Economic Policy Review”, vol. 5, no. 2; A. Bassanini, R. Duval,

Po trzecie, konstrukcja zastosowanych modeli empirycznych wynika z przyjętego celu badawczego. Nadrzędnym celem analiz przeprowadzonych w pracy było ustalenie istotności relacji pomiędzy stopą bezrobocia a czynnikami instytucjonalnymi. W związku z tym ocenie merytorycznej poddano uzyskane wyniki w zakresie istotności oddziaływania zmiennych niezależnych na zmienną zależną, a nie w zakresie oceny dokładnych wartości parametrów strukturalnych. Dodatkowo w modelach uwzględniono i oszacowano efekty indywidualne, które zawierają w sobie wszystkie indywidualne cechy poszczególnych badanych obiektów (rynków pracy) mające wpływ na poziom bezrobocia, a które nie zostały uwzględnione w postaci konkretnych zmiennych w modelu, ponieważ nie stanowią one przedmiotu badań, ewentualnie są nieobserwowalne lub niemierzalne.

Przeprowadzona analiza empiryczna składa się z trzech etapów. W pierwszym dokonano badania korelacji liniowej Pearsona pomiędzy stopą bezrobocia oraz wskaźnikiem bezrobocia długookresowego a czynnikami instytucjonalnymi. W drugim etapie sformułowano kilka modeli ekonometrycznych, następnie oszacowano parametry strukturalne modeli w różnych specyfikacjach (wersjach). W trzecim etapie zinterpretowano uzyskane wyniki badań w świetle przedstawionych wcześniej ustaleń teoretycznych. Ostatecznie badania empiryczne i ustalenia teoretyczne posłużyły do weryfikacji głównej hipotezy badawczej i hipotez pomocniczych.

W przeprowadzonych badaniach dotyczących wpływu czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia analizie poddano dwadzieścia wytypowanych krajów OECD w okresie od 1990 do 2009 roku<sup>47</sup>. Badania zostały przeprowadzone na podstawie przygotowanej bazy danych, zawierającej dostępne informacje na temat wykorzystanych zmiennych. Dane źródłowe pochodziły z internetowego portalu statystycznego OECD ([www.oecd.org](http://www.oecd.org))<sup>48</sup> oraz internetowej bazy ICTWSS: *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam (<http://www.uva-aias.net/208>).

Zmienne objaśniane wykorzystane w modelach zostały oznaczone i zdefiniowane w następujący sposób:

- stopa bezrobocia (U) – oznacza zharmonizowaną stopę bezrobocia (*HUR – Harmonised Unemployment Rate*), obliczoną jako udział liczby osób bezrobotnych w liczbie osób należących do siły roboczej;
- wskaźnik bezrobocia długookresowego (LU) – procentowy udział bezrobotnych pozostających bez pracy dłużej niż dwanaście miesięcy w bezrobociu ogółem.

Do zestawu zmiennych objaśniających zaś należą następujące czynniki instytucjonalne:

- prawna ochrona zatrudnienia (ZM 1) – mierzona przy wykorzystaniu indeksu w postaci EPL (*Employment Protection Legislation*)<sup>49</sup>, w skali od zera, co oznacza

[2006a], *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, „Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 35.

<sup>47</sup> Uzasadnienie doboru krajów i zakresu czasowego badań przedstawiono w podrozdziale 4.1.

<sup>48</sup> W przypadku niektórych danych, zostały one dostarczone przez OECD na indywidualne zamówienie.

<sup>49</sup> Od 2009 roku zaprzestano stosowania nazwy wskaźnika w postaci skrótu EPL, pełna nazwa brzmi: wskaźnik ochrony zatrudnienia (*employment protection indicator*) (OECD Indicators of Employment Protection, OECD, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> 18.11.2010).

brak jakiegokolwiek ochrony zatrudnienia, do sześciu, co oznacza rynek silnie regulowany;

- klin podatkowy – osoba samotna (ZM 2A) – obliczany jako procentowy udział różnicy pomiędzy całkowitymi kosztami pracy ponoszonymi przez pracodawcę a płacą netto pobieraną przez pracownika w całkowitych kosztach pracy. Wyraża sumę podatku od osób fizycznych i wszystkich obciążeń socjalnych jako procent całkowitych kosztów pracy. W przypadku zmiennej ZM 2A wykorzystano wskaźnik klina podatkowego obliczany dla osoby samotnej, bez dzieci na utrzymaniu, osiąga- jącej wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodzenia;
- klin podatkowy (ZM 2B) – w przypadku zmiennej 2B wykorzystano wskaźnik klina podatkowego obliczany dla małżeństwa z dwójką dzieci, gdzie jeden współmał- żonek otrzymuje wynagrodzenie na poziomie 100% przeciętnego wynagrodze- nia, drugi nie pracuje;
- stopa zastąpienia (ZM 3) - określa, w jakiej proporcji zasiłek otrzymywany przez bezrobotnego (oraz ewentualnie inne świadczenia socjalne z tytułu bezrobocia otrzymywane w formie pieniężnej) zastępuje przeciętny w danej gospodarce do- chód z pracy. Wykorzystany w modelach miernik to *average unemployment replace- ment rate* (będący średnią osiemnastu mierników szczegółowych) w formie bruto, co oznacza, że w kalkulacjach nie uwzględnia się potrąceń podatkowych;
- programy aktywnej polityki rynku pracy (ZM 4) – wskaźnik dotyczący wysokości środków przeznaczanych na programy aktywnej polityki rynku pracy, obliczany jako stosunek publicznych wydatków przeznaczanych na te formy walki z bezro- bociem do wartości PKB w danym kraju, w danym roku. W celu uzyskania porów- nywalności pomiędzy poszczególnymi krajami obliczono wskaźnik ALPM będący ilorazem wydatków przeznaczanych na programy aktywnej polityki rynku pracy przypadających na jednego bezrobotnego i wskaźnika PKB *per capita*;
- poziom uzwiązkowienia (ZM 5) – obliczany jako udział liczby członków związków zawodowych (wszystkich działających na rynku pracy) w ogólnej liczbie zatrud- nionych;
- zasięg układów zbiorowych (ZM 6) – jako procent zatrudnionych (zarówno na- leżących, jak i nienależących do związków zawodowych), których umowy o pracę podlegają regulacjom układów zbiorowych sygnowanych przez związki zawodowe (objętych układami zbiorowymi);
- centralizacja negocjacji płacowych (ZM 7) - odnosi się do szczebla, na którym odby- wają się negocjacje i zawierane są układy zbiorowe, poziom centralizacji mierzony jest w skali od jednego do pięciu, gdzie pięć oznacza najwyższy stopień centralizacji;
- koordynacja negocjacji płacowych (ZM 8) – odnosi się do zasięgu koordynacji ne- gocjacji w gospodarce, od którego uzależniony jest zakres uwzględnienia w nego- cjacjach konsekwencji ustaleń płacowych dla całej gospodarki, poziom koordyna- cji mierzony jest w skali od jednego do pięciu, gdzie pięć oznacza koordynację na najwyższym szczeblu;
- luka PKB (*output gap*) – obliczana jako różnica pomiędzy aktualnym poziomem PKB a szacowanym potencjalnym poziomem PKB w stosunku do wartości poten- cjalnego PKB.

Dla każdej zmiennej maksymalna liczba obserwacji wynosiła czterysta (dwadzieścia państw x dwadzieścia lat), w rzeczywistości liczba ta była zazwyczaj niższa, ze względu

Tab. 5.2. Statystyki opisowe zmiennych wykorzystanych w badaniach

Symbol	Zmienna	Średnia	Odchylenie standardowe	Minimum	Maksimum
U	Stopa bezrobocia	7,31	3,14	0,50	19,50
LU	Wskaźnik bezrobocia długookresowego	33,11	16,48	4,40	69,82
ZM 1	Prawna ochrona zatrudnienia	2,02	1,01	0,21	4,10
ZM 2A	Klin podatkowy – osoba samotna	38,96	9,43	17,69	57,10
ZM 2B	Klin podatkowy - małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	29,33	9,59	-1,32	45,21
ZM 3	Stopa zastąpienia	31,45	12,18	3,00	65,00
ZM 4	Programy aktywnej polityki rynku pracy	27,30	20,60	3,68	175,11
ZM 5	Poziom uzwiązkowienia	36,66	20,71	7,62	87,43
ZM 6	Poziom objęcia układami zbiorowymi	59,94	27,28	13,10	99,00
ZM 7	Centralizacja negocjacji płacowych	2,61	1,10	1,00	5,00
ZM 8	Koordinacja negocjacji płacowych	3,07	1,26	1,00	5,00
	Luka PKB	-0,12	2,22	-8,40	6,14

Źródło: opracowanie własne.

na występowanie braków w dostępnych danych. W tabeli 5.2 przedstawiono zbiorcze zestawienie statystyk opisujących wykorzystane do badań zmienne, które były przedmiotem szczegółowej analizy w rozdziale 4.

W ramach pierwszego etapu badań **obliczono współczynniki korelacji liniowej Pearsona** każdej zmiennej instytucjonalnej z poziomem stopy bezrobocia oraz ze wskaźnikiem bezrobocia długookresowego. W tabelach 5.3 i 5.4 przedstawiono wyniki obliczeń. Oprócz wartości współczynnika korelacji w tabelach podano wartość prawdopodobieństwa empirycznego testu t-Studenta oraz krótką interpretację uzyskanych rezultatów. Na podstawie oszacowanych wyników można stwierdzić, iż w badanym okresie, w dwudziestu krajach OECD, wystąpiła istotna korelacja dodatnia pomiędzy zarówno stopą bezrobocia, jak i wskaźnikiem bezrobocia długookresowego a prawną ochroną zatrudnienia, opodatkowaniem pracy wyrażonym w postaci klina podatkowego, zasięgiem obowiązywania układów zbiorowych oraz centralizacją negocjacji płacowych. Wyniki są częściowo zgodne z ustaleniami teoretycznymi.

Ustalenia te dowodzą, że opodatkowanie pracy oraz zasięg układów zbiorowych mogą w istotnym stopniu przyczynić się do wzrostu bezrobocia. Również prawna ochrona zatrudnienia może przyczynić się do zwiększania bezrobocia, jednak istnieje wiele argumentów, jak i przesłanek o charakterze empirycznym podważających prawdziwość tej zależności. W przypadku zaś centralizacji negocjacji płacowych stwierdzenie istotnej, dodatniej korelacji pomiędzy tą zmienną a poziomem bezrobocia stoi w sprzeczności z ustaleniami teoretycznymi.

Różnice w istotności korelacji w zależności od użytej zmiennej dotyczącej bezrobocia (przeciętna stopa bezrobocia lub wskaźnik bezrobocia długookresowego) wystąpiły w odniesieniu do wysokości zasiłków dla bezrobotnych mierzonej przy pomocy stopy zastąpienia, poziomu wskaźnika wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy oraz poziomu koordynacji negocjacji płacowych. Stopa zastąpienia jest dodatnio skorelowana ze wskaźnikiem bezrobocia długookresowego, w przypadku zaś przeciętnej stopy bezrobocia zależność pomiędzy badanymi zmiennymi jest nieistotna. Wynik taki potwierdza częściowo założenia teoretyczne, według których hojny system zasiłków dla bezrobotnych

Tab. 5.3. Korelacje pomiędzy zmiennymi instytucjonalnymi a wartością stopy bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Symbol	Nazwa	Wartość współczynnika korelacji	Wartość p	Interpretacja wyników
ZM 1	Prawna ochrona zatrudnienia	0,2500	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 2A	Klin podatkowy – osoba samotna	0,3112	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 2B	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	0,4127	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 3	Stopa zastąpienia	-0,0214	0,711	Zależność nieistotna
ZM 4	Programy aktywnej polityki rynku pracy	-0,3532	0,000	Istotna korelacja ujemna
ZM 5	Poziom uzwiązkowienia	0,0344	0,552	Zależność nieistotna
ZM 6	Poziom objęcia układami zbiorowymi	0,2235	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 7	Centralizacja negocjacji płacowych	0,1642	0,004	Istotna korelacja dodatnia
ZM 8	Koordynacja negocjacji płacowych	-0,0019	0,973	Zależność nieistotna

Źródło: obliczenia własne.

Tab. 5.4. Korelacje pomiędzy zmiennymi instytucjonalnymi a wartością wskaźnika bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

Symbol	Nazwa	Wartość współczynnika korelacji	Wartość p	Interpretacja wyników
ZM 1	Prawna ochrona zatrudnienia	0,4351	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 2A	Klin podatkowy – osoba samotna	0,4169	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 2B	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	0,3755	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 3	Stopa zastąpienia	0,2781	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 4	Programy aktywnej polityki rynku pracy	0,0261	0,651	Zależność nieistotna
ZM 5	Poziom uzwiązkowienia	-0,0931	0,107	Zależność nieistotna
ZM 6	Poziom objęcia układami zbiorowymi	0,4054	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 7	Centralizacja negocjacji płacowych	0,4168	0,000	Istotna korelacja dodatnia
ZM 8	Koordynacja negocjacji płacowych	0,4729	0,000	Istotna korelacja dodatnia

Źródło: obliczenia własne.

może wydłużać okres bezrobocia. Odwrotnie zależności kształtują się w odniesieniu do wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy, wydatki te mają znaczenie w przypadku przeciętnej stopy bezrobocia – wówczas występuje istotna korelacja ujemna, natomiast zależność jest nieistotna w przypadku wskaźnika bezrobocia długookresowego. Również w tym przypadku uzyskano jedynie częściowe potwierdzenie ustaleń teoretycznych o korzystnym wpływie na poziom bezrobocia programów aktywnej polityki rynku pracy. Koordynacja negocjacji płacowych jest istotnie, dodatnio skorelowana ze wskaźnikiem bezrobocia długookresowego, zależność ta jest zaś nieistotna w przypadku korelacji z przeciętną stopą bezrobocia. Wówczas bowiem, podobnie jak w przypadku wskaźnika centralizacji, uzyskany wynik ma przeciwny znak do spodziewanego.

Ze względu na fakt, iż badana zależność (wpływ czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia) ma charakter wieloczynnikowy, wyniki prostej korelacji nie mogą być dowodem na występowanie zależności przyczynowo-skutkowej analizowanych zmiennych, a jedynie zgodności kierunku zmian badanych wielkości. Przedstawiona interpre-

tacja wpływu poszczególnych zmiennych na poziom bezrobocia jest wynikiem zestawienia wyników korelacji z wcześniejszymi ustaleniami teoretycznymi. Ostateczne jednak określenie kierunku i siły wpływu poszczególnych zmiennych niezależnych na zmienne zależne dokonane zostało przy pomocy modeli regresji szacowanych na podstawie danych panelowych.

W drugim etapie badań dokonano **oszacowania modeli ekonometrycznych opartych na analizie danych panelowych**. Dane panelowe (dane przekrojowo-czasowe) stanowią połączenie danych przekrojowych (wiele obiektów, jeden okres) z danymi w formie szeregu czasowego (jeden obiekt, wiele okresów), tzn. dotyczą obserwacji wielu obiektów w różnych jednostkach czasu. Dzięki informacji o obiektach oraz ich jednoczesnej charakterystyce w poszczególnych okresach, modele danych panelowych pozwalają na zredukowanie błędu pomiaru oraz problemów wynikających z pominięcia w modelu zmiennych nieobserwowalnych (co jest szczególnie istotne w przypadku badań o charakterze makroekonomicznym). W badaniach opartych o dane panelowe znaczna liczba obserwacji, zapewniona dzięki równoczesnemu włączeniu do modelu danych dotyczących szeregu przekrojowego oraz czasowego, zapewnia zwiększenie precyzji wnioskowania oraz wiarygodności uzyskanych wyników. W wyniku zastosowania ekonometrycznej analizy danych panelowych, łatwiejsza staje się identyfikacja badanej zależności ekonomicznej i weryfikacja przyjętych hipotez<sup>50</sup>. Poważnym ograniczeniem możliwości zastosowania analizy danych panelowych jest dostępność odpowiedniej ilości danych wyjściowych wykorzystywanych w modelu. Dlatego, tak jak już wcześniej zaznaczano, zarówno statystyczna, jak i ekonometryczna analiza stanowi kompromis pomiędzy ilością możliwych do uzyskania informacji, a ich porównywalnością i kompletnością.

W celu przeprowadzenia badań dotyczących wpływu zmiennych instytucjonalnych na wybrane parametry rynku pracy, zastosowano ogólny model empiryczny w postaci równania regresji przedstawionego następującym wzorem:

$$u_{it} = \beta_0 + \sum_{k=1}^K \beta_k x_{kit} + \gamma OUTPUT\_GAP_{it} + \alpha_i + \varepsilon_{it} \quad i = 1, \dots, N \quad t = 1, \dots, T \quad \dots \quad (5.1)$$

$$\varepsilon_{it} \sim N(0, \sigma_\varepsilon^2),$$

gdzie:

$u_{it}$  – stopa bezrobocia w  $i$ -tym kraju w roku  $t$  (w modelu 1A i 2A) lub wskaźnik bezrobocia długookresowego w  $i$ -tym kraju w roku  $t$  (w modelu 1B i 2B);

$x_{kit}$  – wartość  $k$ -tej zmiennej opisującej instytucję rynku pracy w  $i$ -tym kraju w okresie  $t$ ;

$OUTPUT\_GAP_{it}$  – luka PKB w  $i$ -tym kraju w okresie  $t$ ;

$\alpha_i$  – efekt indywidualny reprezentujący specyfikę  $i$ -tej gospodarki;

$\varepsilon_{it}$  – zakłócenia losowe;

$K$  – liczba analizowanych instytucji rynku pracy;

$N$  – liczba krajów;

$T$  – liczba lat.

<sup>50</sup> Szerzej: J. Ciecieląg, A. Tomaszewski, [2003], *Ekonometryczna analiza danych panelowych*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa, s. 5–44; M. Osińska (red.), [2007], *Ekonometria współczesna*, Dom Organizatora, Toruń, s. 409–430, G.S. Maddala, [2006], *Ekonometria*, przekł. M. Gruszczyński, E. Tomczyk, B. Witkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 643–654.

W celu sformułowania poprawnego modelu regresji oraz zachowania efektywności oszacowań (uzyskania wiarygodnych błędów standardowych estymatorów) w modelu zastosowano test na istotność efektów indywidualnych, test Hausmana, test White'a, test F oraz obliczono wartości współczynników determinacji.

Pierwszym pytaniem, na jakie należało udzielić odpowiedzi przy estymacji modelu panelowego, była kwestia istotności efektów indywidualnych dla poszczególnych krajów. Efekty te mogą być interpretowane jako zmienne reprezentujące specyfikę danej gospodarki, a szczególnie te cechy, które są nieobserwowalne lub niemierzalne. **Test na istotność efektów indywidualnych** pozwala stwierdzić, czy należy zastosować model panelowy z efektami indywidualnymi, czy też klasyczny model regresji liniowej nieuwzględniający różnicowania analizowanych jednostek. Ze względu na uzyskanie niskiej wartości  $p$ , czyli prawdopodobieństwa empirycznego testu, odrzucono hipotezę o homogeniczności krajów na rzecz wprowadzenia do modelu efektów indywidualnych dla poszczególnych krajów  $\alpha_i$ .

Kolejnym testem był **test Hausmana**, który zastosowano w celu stwierdzenia, czy w przypadku badanej zależności właściwszym modelem panelowym będzie model z efektami losowymi (*RE – Random Effects*), czy też model z efektami ustalonymi (*FE – Fixed Effects*). Otrzymana niska wartość  $p$  oznaczała odrzucenie hipotezy zerowej o modelu z efektami losowymi na rzecz hipotezy alternatywnej, mówiącej, że właściwszym modelem będzie model z efektami ustalonymi<sup>51</sup>.

W celu oceny wiarygodności ocen błędów szacunku dla poszczególnych parametrów, należało zbadać, czy zostały spełnione założenia dotyczące składników losowych w modelu. Szczególnie ważne jest w tym przypadku stwierdzenie stałości wariancji zakłóceń losowych (homoskedastyczności). W celu weryfikacji tego założenia w modelach panelowych stosuje się zmodyfikowany **test White'a**. Wynik testu polegający na odrzuceniu hipotezy zerowej w tym teście (niska wartość  $p$ ) oznacza, że założenie o stałości wariancji nie zostało spełnione, w modelu występuje heteroskedastyczność składników losowych. W takim przypadku oszacowano skorygowane, tzw. odporne błędy szacunku parametrów strukturalnych, które w wiarygodny sposób pozwalają ocenić istotność wpływu poszczególnych zmiennych objaśniających na zmienną objaśnianą<sup>52</sup>.

**Test F istotności regresji** jest statystyką służącą testowaniu łącznej istotności wszystkich zmiennych objaśniających występujących w modelu. Uzyskana we wszystkich przypadkach niska wartość prawdopodobieństwa empirycznego tego testu oznacza, że należy odrzucić hipotezę zerową mówiącą o nieistotności regresji jako całości na rzecz hipotezy, według której przynajmniej jedna ze zmiennych objaśniających występujących w modelu ma istotny wpływ na zmienną objaśnianą<sup>53</sup>.

**Wartość współczynnika determinacji ( $R^2$ )** mierzy część zmienności zmiennej zależnej, która została wyjaśniona oddziaływaniem zmiennych objaśniających występujących w modelu.  $R^2$  jest miarą dobroci dopasowania modelu do danych rzeczywistych. Dodatkowo obliczono skorygowany współczynnik determinacji (skorygowany  $R^2$ ), który jest bardziej odporny na liczbę zmiennych zawartych w modelu (jego wartość nie wzrasta automatycznie, „sztucznie”, wraz ze wzrostem liczby zmiennych objaśniają-

<sup>51</sup> Szerzej: J. Ciecieląg, A. Tomaszewski, [2003], s. 16–17.

<sup>52</sup> Ibidem, s. 18–20.

<sup>53</sup> Szerzej: K. Strzała, T. Przechlewski, [2006], *Ekonometria inaczej*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk, wyd. 3 zm. i uzup., s. 77–78.



cych)<sup>54</sup>. Należy jednak pamiętać, że w przypadku szacowania panelowych modeli ekonometrycznych z uwzględnieniem efektów indywidualnych,  $R^2$  nie może być interpretowane jako miara dostarczająca informacji, ile procent zmienności stopy bezrobocia zostało wyjaśnione przez zmienne objaśniające. Znaczna część wyjaśnienia wynika bowiem ze zróżnicowania efektów indywidualnych pomiędzy krajami.

Ostatecznie oszacowano empiryczne modele bezrobocia równowagi oraz bezrobocia długookresowego w czterech wersjach dla każdego modelu. W tabeli 5.5 przedstawiono oszacowanie regresji dla modelu 1A, w którym za zmienną objaśnianą przyjęto przeciętną stopę bezrobocia, w tabeli 5.6 – model 1B, gdzie za zmienną objaśnianą przyjęto wskaźnik bezrobocia długookresowego. W poszczególnych wersjach modeli uwzględniano tylko te zmienne objaśniające, które nie są ze sobą silnie skorelowane. Wobec tego oddzielnie oszacowano modele zawierające zmienną *klin podatkowy dla osoby samotnej* (wersja 1 i 3), oddzielnie natomiast modele zawierające zmienną *klin podatkowy dla małżeństwa z dwójką dzieci w rodzinie, gdzie jedna osoba pracuje* (wersja 2 i 4). Podobnie oddzielnie oszacowano modele zawierające zmienną *centralizacja negocjacji płacowych* (wersja 1 i 2), oddzielnie modele zawierające zmienną *koordynacja negocjacji płacowych* (wersja 3 i 4).

W przypadku zmiennej w postaci wskaźnika programów aktywnej polityki rynku pracy (ALMP), sposób obliczania tego wskaźnika jako ilorazu wydatków przeznaczanych na aktywne instrumenty walki z bezrobociem przypadających na jednego bezrobotnego i wskaźnika PKB *per capita* powoduje, iż zmienną tę należy uznać za endogeniczną. Oznacza to, iż istnieje niebezpieczeństwo wystąpienia zależności dwustronnej, tzn. z jednej strony wskaźnik ALMP będzie wpływał na wielkość bezrobocia, z drugiej zaś może wystąpić sytuacja, w której w reakcji na wzrost bezrobocia będą zwiększane wydatki publiczne na aktywne programy rynku pracy, co skutkować będzie wzrostem wskaźnika ALMP. W celu zminimalizowania problemu endogeniczności zmiennej ALMP do oszacowania poszczególnych modeli użyto instrumentu w postaci średniej arytmetycznej ALMP, wyznaczonej dla pięcioletnich okresów, tzn. wskaźniki ALMP dla poszczególnych lat zostały zastąpione czterema wartościami wskaźnika ALMP obliczonego jako średnia dla okresów obejmujących następujące lata: 1990–1994, 1995–1999, 2000–2004, 2005–2009<sup>55</sup>.

Zgodnie z wynikami przedstawionymi w tabeli 5.5 – model 1A – spośród dziewięciu analizowanych czynników instytucjonalnych dwa mają istotny, dodatni wpływ na stopę bezrobocia: opodatkowanie pracy (mierzone wskaźnikiem klina podatkowego) oraz poziom uzwiązkowienia. Biorąc pod uwagę poziom istotności, zdecydowanie najbardziej niekorzystny wpływ na poziom bezrobocia wywiera poziom uzwiązkowienia. W badanej grupie krajów, w okresie objętym analizą, wzrost stopy uzwiązkowienia o jedną jednostkę, w tym przypadku o 1%, skutkował wzrostem bezrobocia średnio o 0,17 punktu procentowego. Opodatkowanie pracy również należy ocenić jako silną stymulantę wzrostu bezrobocia (choć otrzymane wyniki charakteryzują się niższym poziomem istotności i nieco niższymi wartościami parametrów strukturalnych). Niezależnie od wykorzystanego miernika klina podatkowego, wzrost opodatkowania pracy prowadzi do wzrostu bezrobocia.

<sup>54</sup> Szerzej: A.D. Aczel, [2000], *Statystyka w zarządzaniu. Pełny wykład*, przekł. Z. Czerwiński, W. Latusek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 527–531.

<sup>55</sup> Podobną metodę zastosowali w swoich badaniach Jørgen Elmeskov, John P. Martin i Stefano Scarpetta, jednakże zastosowali oni średnią wskaźnika ALMP dla całego badanego okresu (J. Elmeskov, J.P. Martin, S. Scarpetta, [1998], s. 213–214).

Tab. 5.5. Wyniki estymacji modelu bezrobocia równowagi w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 1A

Zmienna objaśniana: stopa bezrobocia					
Symbol	Nazwa	Wersja 1	Wersja 2	Wersja 3	Wersja 4
CONST	Stała	-0,77 (-0,23)	3,69** (2,18)	0,87 (0,23)	4,88** (2,29)
ZM 1	Prawna ochrona zatrudnienia	-0,81** (-2,44)	-0,75** (-2,06)	-0,77** (-2,32)	-0,74** (-2,00)
ZM 2A	Klin podatkowy – osoba samotna	0,18** (2,09)	–	0,17** (2,07)	–
ZM 2B	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	–	0,13*** (2,62)	–	0,12** (2,37)
ZM 3	Stopa zastąpienia	0,04* (1,78)	0,03 (1,41)	0,03 (1,64)	0,03 (1,32)
ZM 4	Programy aktywnej polityki rynku pracy	-0,06*** (-2,96)	-0,06*** (-3,11)	-0,06*** (-3,04)	-0,06*** (-3,19)
ZM 5	Poziom uzwiązkowienia	0,17*** (3,54)	0,16*** (3,44)	0,17*** (3,47)	0,17*** (3,34)
ZM 6	Poziom objęcia układami zbiorowymi	-0,04* (-1,88)	-0,06*** (-3,18)	-0,04* (-1,96)	-0,06*** (-3,19)
ZM 7	Centralizacja negocjacji płacowych	-0,05 (-0,35)	-0,04 (-0,23)	–	–
ZM 8	Koordinacja negocjacji płacowych	–	–	-0,50 (-1,52)	-0,38 (-1,26)
	Luka PKB	-0,56*** (-9,77)	-0,58*** (-10,22)	-0,56*** (-9,99)	-0,58*** (-10,24)
	Liczba obserwacji	325	325	325	325
	Wsp. determ. R-kwadrat	0,8849	0,8865	0,8879	0,8883
	Skorygowany R-kwadrat	0,8744	0,8762	0,8777	0,8781
	F ( $k - 1 = 27$ ; $n - k = 297$ )	84,53	85,95	87,09	87,46
	Test F: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test istotności ef. ind.: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test Hausmana: p =	[0,0000]	[0,0001]	[0,0000]	[0,0000]
	Test White'a: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

(\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 10% prawdopodobieństwa popełnienia błędu I rodzaju

(\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 5%

(\*\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 1%

Przy oszacowanych wartościach parametrów strukturalnych podano w nawiasach wartości statystyk z próby testu t-Studenta.

Źródło: obliczenia własne przy użyciu programów: Gretl i R-cran.

W przypadku przeciętnej wysokości względnej zasiłków dla bezrobotnych, tylko w jednej wersji modelu udało się uzyskać wynik wskazujący na umiarkowany, dodatni wpływ tej zmiennej na wysokość stopy bezrobocia. W pozostałych wersjach modelu zmienna ta nie wykazała istotnego związku ze stopą bezrobocia.

Czynnikami, które oddziałują korzystnie na obniżenie stopy bezrobocia, zgodnie z uzyskanymi wynikami są: prawna ochrona zatrudnienia, programy aktywnej polityki rynku pracy oraz zasięg stosowania układów zbiorowych. Najsilniejsze dowody udało się uzyskać na rzecz ujemnego związku pomiędzy wskaźnikiem aktywnych programów rynku pracy a poziomem stopy bezrobocia.

Tab. 5.6. Wyniki estymacji modelu bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 1B

Zmienna objaśniana: udział długookresowo bezrobotnych					
Symbol	Nazwa	Wersja 1	Wersja 2	Wersja 3	Wersja 4
CONST	Stała	-16,67 (-1,03)	4,81 (0,41)	-12,99 (-0,64)	6,51 (0,48)
ZM 1	Prawna ochrona zatrudnienia	-1,23 (-0,53)	-1,16 (-0,45)	-1,11 (-0,49)	-1,09 (-0,44)
ZM 2A	Klin podatkowy – osoba samotna	0,81* (1,89)	–	0,79* (1,76)	–
ZM 2B	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	–	0,52** (2,12)	–	0,51* (1,83)
ZM 3	Stopa zastąpienia	0,09 (0,50)	0,07 (0,35)	0,07 (0,42)	0,06 (0,31)
ZM 4	Programy aktywnej polityki rynku pracy	-0,25*** (-2,64)	-0,25*** (-2,79)	-0,24** (-2,59)	-0,25*** (-2,77)
ZM 5	Poziom uzwiązkowienia	0,67*** (3,00)	0,69*** (2,82)	0,70*** (3,03)	0,71*** (2,87)
ZM 6	Poziom objęcia układami zbiorowymi	-0,02 (-0,26)	-0,10 (-1,41)	-0,02 (-0,29)	-0,10 (-1,42)
ZM 7	Centralizacja negocjacji płacowych	0,76 (0,71)	0,81 (0,73)	–	–
ZM 8	Koordinacja negocjacji płacowych	–	–	-0,49 (-0,24)	-0,02 (-0,01)
	Luka PKB	-0,40* (-1,72)	-0,51** (-2,00)	-0,41* (-1,73)	-0,52** (-2,01)
	Liczba obserwacji	317	317	317	317
	Wsp. determ. R-kwadrat	0,8897	0,8889	0,8895	0,8885
	Skorygowany R-kwadrat	0,8794	0,8785	0,8791	0,8781
	F (k – 1=27; n – k = 289)	86,36	85,65	86,12	85,27
	Test F: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test istotności efektów indywid.: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test Hausmana: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test White'a: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

(\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 10% prawdopodobieństwa popełnienia błędu I rodzaju

(\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 5%

(\*\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 1%

Przy oszacowanych wartościach parametrów strukturalnych podano w nawiasach wartości statystyk z próby testu t-Studenta.

Źródło: obliczenia własne przy użyciu programów: Gretl i R-cran.

W przypadku wskaźników zarówno centralizacji, jak i koordynacji negocjacji płacowej nie stwierdzono istotnego wpływu tych parametrów na poziom stopy bezrobocia w żadnej z wersji szacowanego modelu.

Istotnych informacji na temat kształtowania się zależności pomiędzy czynnikami instytucjonalnymi a warunkami funkcjonowania rynku pracy dostarczają wyniki estymacji modelu, w którym za zmienną objaśnianą przyjęto wskaźnik bezrobocia długookresowego – model 1B (tabela 5.6). Rezultaty regresji w modelu 1B są odmienne od rezultatów uzyskanych w modelu 1A w przypadku dwóch zmiennych. Zarówno prawna

Tab. 5.7. Wyniki estymacji modelu bezrobocia równowagi z opóźnionymi w czasie zmiennymi instytucjonalnymi, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 2A

Zmienna objaśniana: stopa bezrobocia					
Symbol	Nazwa	Wersja 1	Wersja 2	Wersja 3	Wersja 4
CONST	Stała	-3,05 (-1,09)	1,09 (0,67)	-1,04 (-0,33)	2,72 (1,44)
ZM 1 <sub>t-1</sub>	Prawna ochrona zatrudnienia	-0,12 (-0,30)	-0,14 (-0,31)	-0,08 (-0,20)	-0,12 (-0,26)
ZM 2A <sub>t-1</sub>	Klin podatkowy – osoba samotna	0,16** (2,06)	–	0,14* (1,95)	–
ZM 2B <sub>t-1</sub>	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	–	0,09** (2,05)	–	0,08* (1,73)
ZM 3 <sub>t-1</sub>	Stopa zastąpienia	0,06*** (2,82)	0,05** (2,39)	0,05** (2,45)	0,04** (2,12)
ZM 4 <sub>t-1</sub>	Programy aktywnej polityki rynku pracy	-0,06*** (-2,91)	-0,06*** (-2,95)	-0,05*** (-2,80)	-0,05*** (-2,81)
ZM 5 <sub>t-1</sub>	Poziom uzwiązkowienia	0,20*** (4,57)	0,21*** (4,29)	0,21*** (4,73)	0,22*** (4,43)
ZM 6 <sub>t-1</sub>	Poziom objęcia układami zbiorowymi	-0,05** (-2,27)	-0,06*** (-2,94)	-0,05** (-2,48)	-0,06*** (-3,10)
ZM 7 <sub>t-1</sub>	Centralizacja negocjacji płacowych	0,13*** (1,69)	0,13 (1,45)	–	–
ZM 8 <sub>t-1</sub>	Koordinacja negocjacji płacowych	–	–	-0,44* (-1,87)	-0,40* (-1,90)
	Luka PKB	-0,48*** (-8,01)	-0,49*** (-8,29)	-0,47*** (-7,94)	-0,48*** (-8,19)
	Liczba obserwacji	325	325	325	325
	Wsp. determ. R-kwadrat	0,8740	0,8715	0,8763	0,8732
	Skorygowany R-kwadrat	0,8625	0,8598	0,8650	0,8616
	F (k – 1=27; n – k = 297)	76,30	74,58	77,91	75,73
	Test F: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test istotności ef. ind.: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test Hausmana: p =	[0,0000]	[0,0001]	[0,0000]	[0,0000]
	Test White'a: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

(\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 10% prawdopodobieństwa popełnienia błędu I rodzaju

(\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 5%

(\*\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 1%

Przy oszacowanych wartościach parametrów strukturalnych podano w nawiasach wartości statystyk z próby testu t-Studenta.

Źródło: obliczenia własne przy użyciu programów: Gretl i R-cran.

ochrona zatrudnienia, jak i zasięg układów zbiorowych nie wywierają istotnego wpływu na bezrobocie długookresowe, odmiennie niż miało to miejsce w regresji, gdzie zmienią objaśnianą była przeciętna stopa bezrobocia. Wyniki odnoszące się do zależności pomiędzy pozostałymi zmiennymi objaśniającymi a wskaźnikiem bezrobocia długookresowego kształtują się podobnie jak zależności w modelu 1A, chociaż zaznaczyć należy, że w przypadku opodatkowania pracy wpływ tej zmiennej na poziom bezrobocia długookresowego okazał się mniej istotny niż wpływ na przeciętną stopę bezrobocia.

Tab. 5.8. Wyniki estymacji modelu bezrobocia długookresowego z opóźnionymi w czasie zmiennymi instytucjonalnymi, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – **MODEL 2B**

Zmienna objaśniana: udział długookresowo bezrobotnych					
Symbol	Nazwa	Wersja 1	Wersja 2	Wersja 3	Wersja 4
CONST	Stała	-26,87* (-1,89)	-7,24 (-0,59)	-19,9 (-1,16)	-1,97 (-0,15)
ZM 1 <sub>t-1</sub>	Prawna ochrona zatrudnienia	0,06 (0,02)	-0,05 (-0,02)	0,18 (0,07)	-0,00 (-0,00)
ZM 2A <sub>t-1</sub>	Klin podatkowy – osoba samotna	0,73* (1,89)	–	0,69* (1,74)	–
ZM 2B <sub>t-1</sub>	Klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca	–	0,42* (1,86)	–	0,38 (1,56)
ZM 3 <sub>t-1</sub>	Stopa zastąpienia	0,21 (1,31)	0,18 (1,09)	0,17 (1,17)	0,16 (0,98)
ZM 4 <sub>t-1</sub>	Programy aktywnej polityki rynku pracy	-0,24** (-2,31)	-0,24** (-2,37)	-0,23** (-2,13)	-0,23** (-2,21)
ZM 5 <sub>t-1</sub>	Poziom uzwiązkowienia	1,00*** (4,43)	1,06*** (4,89)	1,05*** (4,49)	1,11*** (4,89)
ZM 6 <sub>t-1</sub>	Poziom objęcia układami zbiorowymi	-0,11 (-0,97)	-0,18* (-1,72)	-0,12 (-1,06)	-0,18* (-1,75)
ZM 7 <sub>t-1</sub>	Centralizacja negocjacji płacowych	0,90 (1,63)	0,88 (1,56)	–	–
ZM 8 <sub>t-1</sub>	Koordinacja negocjacji płacowych	–	–	-1,25 (-0,70)	-0,99 (-0,58)
	Luka PKB	-0,08 (-0,46)	-0,11 (-0,72)	-0,06 (-0,34)	-0,09 (-0,58)
	Liczba obserwacji	317	317	317	317
	Wsp. determ. R-kwadrat	0,8980	0,8955	0,8981	0,8954
	Skorygowany R-kwadrat	0,8884	0,8857	0,8886	0,8857
	F (k - 1 = 27; n - k = 289)	94,18	91,73	94,38	91,66
	Test F: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test istotności ef. ind.: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test Hausmana: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]
	Test White'a: p =	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]	[0,0000]

(\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 10% prawdopodobieństwa popełnienia błędu I rodzaju

(\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 5%

(\*\*\*) zmienna statystycznie istotna na poziomie 1%

Przy oszacowanych wartościach parametrów strukturalnych podano w nawiasach wartości statystyk z próby testu t-Studenta.

Źródło: obliczenia własne przy użyciu programów: Gretl i R-cran.

Ponieważ reakcja rynku pracy na zmienność czynników instytucjonalnych może następować z pewnym opóźnieniem, dodatkowo oszacowano dwa kolejne modele – 2A (tabela 5.7) i 2B (tabela 5.8) – w których zastosowano zmienne objaśniające opóźnione o jeden okres (jeden rok). W ten sposób zbadano, jaki wpływ wywierają zmiany poszczególnych czynników instytucjonalnych z okresu poprzedniego (t-1) na poziom bezrobocia w okresie bieżącym (t). W uzyskanych wynikach zwraca uwagę wysoka istotność dodatniego wpływu parametru stopy zastąpienia na przeciętną stopę bezrobocia (we wszyst-

kich czterech wersjach modelu). Również odnotowano silniejsze oddziaływanie zmiennej dotyczącej zakresu stosowania układów zbiorowych na przeciętny poziom bezrobocia oraz poziom bezrobocia długookresowego. Model 2A to jedyny model, w którym udało się wykazać (zarówno w wersji 3, jak i 4) istotny, ujemny wpływ koordynacji negocjacji płacowych na poziom przeciętnej stopy bezrobocia.

Dodatkowo, uwzględniając fakt, iż analizowane rynki pracy narażone były na znaczne wstrząsy związane z kryzysem światowym w latach 2008–2009, oszacowano modele ekonometryczne (analogiczne do prezentowanych w tabelach 5.5–5.8), z których wyłączono rok 2008 i 2009, a więc badaniami objęto okres 1990–2007. Uzyskane wyniki jednakże nie odbiegały od badań obejmujących okres 1990–2009. W związku z tym można uznać, iż zaprezentowane modele dość dobrze odzwierciedlają długookresowe trendy występujące w badanych zależnościach pomiędzy bezrobociem równowagi a czynnikami instytucjonalnymi.

Na podstawie uzyskanych wyników przeprowadzonych badań empirycznych oraz wcześniejszych ustaleń teoretycznych, w zakresie wpływu czynników instytucjonalnych na poziom bezrobocia równowagi, sformułowano następujące wnioski:

1. Pomimo powszechnie panującego przekonania o niekorzystnym wpływie na poziom bezrobocia regulacji prawnych w zakresie ochrony zatrudnienia, badania empiryczne nie potwierdziły takiej zależności. Przeciwnie, wykazano, iż na skutek wzrostu restrykcyjności regulacji prawnych w zakresie ochrony zatrudnienia maleje przeciętna stopa bezrobocia. Uzyskanie takiego wyniku można interpretować jako potwierdzenie, iż w przypadku badanej próby dominującym mechanizmem oddziaływania ochrony zatrudnienia na warunki funkcjonowania rynku pracy, spośród wymienianych przez Richarda Layarda<sup>56</sup>, była redukcja wielkości odpływów z zatrudnienia do bezrobocia z powodu przeszkód natury formalnej. Jednakże ponieważ zmienną objaśnianą użytą w oszacowanym modelu była stopa bezrobocia, a nie poziom zatrudnienia, ostateczne potwierdzenie tej tezy wymagałoby dodatkowych badań. Uzyskane wyniki można traktować jako dowód pośredni na potwierdzenie wcześniejszych ustaleń teoretycznych, według których ochrona zatrudnienia sprzyja stabilizacji zatrudnienia, obniżając dynamikę funkcjonowania rynku pracy, co jednak nie musi znajdować odzwierciedlenia w stopie bezrobocia. Jakkolwiek ograniczona dynamika rynku pracy może przejawiać się wzrostem bezrobocia długookresowego, to jednak taka zależność nie znalazła potwierdzenia w badaniach empirycznych.
2. Wyniki badań w ograniczonym zakresie dostarczyły wsparcia hipotezie, zgodnie z którą wysokie zasiłki dla bezrobotnych przyczyniają się do wzrostu bezrobocia. Wysoka istotność zależności pomiędzy stopą zastąpienia a stopą bezrobocia uzyskana w modelu z opóźnionymi zmiennymi objaśniającymi sugeruje, że rynek pracy reaguje wzrostem bezrobocia w odpowiedzi na wzrost zasiłków dla bezrobotnych, z opóźnieniem. Ponieważ jednak ani wyniki uzyskane w modelach podstawowych (1A, 1B), ani wyniki korelacji nie wspierają hipotezy o dodatniej zależności pomiędzy stopą bezrobocia a poziomem zasiłków dla bezrobotnych, nie można uznać, iż badania empiryczne dowiodły opisywanej zależności. W przypadku bezrobocia długookresowego w żadnej wersji przedstawionych modeli nie uzyskano statystycznie istotnych wyników, w związku z czym nie ma przesła-

<sup>56</sup> R. Jackman, R. Layard, S. Nickell, [1996], s. 16–18; szerzej: podrozdział 3.3.

nek do potwierdzenia hipotezy, że wysokość zasiłków dla bezrobotnych wydłuża przeciętny okres trwania bezrobocia.

3. Silnego wsparcia dostarczyły wyniki badań empirycznych dla potwierdzenia hipotezy, według której programy aktywnej polityki rynku pracy mogą być efektywne w ograniczaniu poziomu bezrobocia i przyczyniać się do zwiększenia i przyspieszenia odpływów z bezrobocia. We wszystkich wersjach poszczególnych modeli otrzymano statystycznie istotny wynik wskazujący na ujemną zależność pomiędzy wysokością wskaźnika wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy a poziomem przeciętnej stopy bezrobocia, jak również wskaźnikiem bezrobocia długookresowego. Otrzymane wyniki zgodne są z oczekiwaniami wynikającymi z wnioskowania teoretycznego, w którym argumenty na rzecz korzystnego oddziaływania programów aktywnej polityki rynku pracy na poziom bezrobocia zdecydowanie przeważają nad argumentami uzasadniającymi możliwość występowania mechanizmów związanych z ALMP, prowadzących do wzrostu bezrobocia.
4. Siła przetargowa związków zawodowych, reprezentowana wskaźnikiem poziomu uzwiązkowienia pracowników, okazała się, zgodnie z wynikami badań, silną determinantą poziomu bezrobocia. We wszystkich wersjach poszczególnych modeli otrzymano statystycznie istotny wynik, wskazujący na dodatnią zależność pomiędzy stopą uzwiązkowienia a poziomem bezrobocia. Pomimo iż w rozważaniach teoretycznych nie przypisuje się temu czynnikowi tak dużego znaczenia jak pozostałym wskaźnikom związanym z negocjacjami zbiorowymi, to właśnie stopa uzwiązkowienia w badaniach empirycznych wykazała najsilniejsze oddziaływanie na poziom bezrobocia zarówno przeciętnego, jak i długookresowego.
5. Poziom centralizacji i poziom koordynacji negocjacji płacowych okazały się czynnikami nieistotnymi statystycznie w większości oszacowań. Jedynie w modelu 2A – z opóźnionymi zmiennymi objaśniającymi – otrzymane wyniki są częściowo zgodne z założeniami teoretycznymi.
6. Opodatkowanie pracy to drugi czynniki, obok ALMP, dla którego otrzymano wyniki wskazujące na silną, jednoznaczną zależność pomiędzy badaną zmienną a poziomem bezrobocia. Zależność ta w przypadku opodatkowania pracy ma charakter dodatni. Wynik taki potwierdza przyjętą hipotezę o niekorzystnym oddziaływaniu opodatkowania pracy na poziom bezrobocia. Wnioskować należy zatem, iż wzrost opodatkowania w większości przypadków przyczynia się do wzrostu kosztów pracy i prowadzi do wzrostu bezrobocia – zgodnie z tą częścią rozważań teoretycznych, w której rozpatruje się możliwy wpływ opodatkowania pracy na popytową stronę rynku pracy.
7. Ocena parametru charakteryzującego zasięg układów zbiorowych okazała się ujemna i statystycznie istotna w specyfikacjach modeli, w których za zmienną zależną przyjęto przeciętną stopę bezrobocia. Wynik taki jest niezgodny z oczekiwaniami. Jakkolwiek stwierdzona zależność mogłaby stanowić punkt wyjścia do alternatywnych w stosunku do wcześniejszych założeń rozważań nad wpływem negocjacji płacowych na poziom bezrobocia, na tym etapie badań nie wydaje się to możliwe. Podstawowym zastrzeżeniem dla tego typu rozważań, na podstawie uzyskanych wyników empirycznych, jest niekompletność danych wyjściowych dotyczących zasięgu układów zbiorowych. Dane te były kompletne je-

dynie w 50%, dodatkowo autorzy bazy, z której one pochodziły, podkreślali, iż w przypadku informacji na temat zasięgu układów zbiorowych w poszczególnych krajach OECD występować mogą trudności z rzetelnym ustaleniem porównywalnych danych. Podkreślić należy, iż podobne zastrzeżenia w żadnej mierze nie dotyczą pozostałych zmiennych objaśniających.

8. We wszystkich specyfikacjach każdego z modeli łączny wpływ zmiennych objaśniających na zmienną objaśnianą okazuje się być statystycznie istotny.

Ostatecznie, stwierdzić należy, że tylko niektóre z rozpatrywanych czynników instytucjonalnych w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie rynku pracy. Na podstawie wyników badań można wnioskować, że do czynników tych zaliczają się: opodatkowanie pracy, poziom uzwiązkowienia wśród pracowników, programy aktywnej polityki rynku pracy oraz, w nieco mniejszym stopniu, wysokość zasiłków dla bezrobotnych, a także prawna ochrona zatrudnienia.

### 5.3. Wykorzystanie syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy do oceny efektywności jego funkcjonowania

Jedną z głównych przyczyn zainteresowania czynnikami instytucjonalnymi oddziałującymi na rynek pracy jest potrzeba poddania weryfikacji powszechnego przekonania, iż zróżnicowanie skali bezrobocia pomiędzy rynkami pracy w krajach anglosaskich, w szczególności w Stanach Zjednoczonych, a rynkami pracy w krajach europejskich wynika z przeregulowania tych ostatnich. Zgodnie z tym poglądem rynki pracy oceniane jako stosunkowo liberalne sprzyjają osiągnięciu niskich wartości stóp bezrobocia w długim okresie, im bardziej zaś są uregulowane, tym niższa jest efektywność tych rynków, przejawiająca się wzrostem wartości stóp bezrobocia. Przyjęcie aprioryczne tak sformułowanej hipotezy, prowadzące do często zgłaszanych postulatów deregulacji rynku pracy jako skutecznej polityki obniżania bezrobocia, nie wydaje się uzasadnione. Wciąż aktualna jest potrzeba bliższej analizy, pozwalającej na ocenę opisywanej zależności. Pomocne w sprecyzowaniu celu analizy będą dodatkowe pytania, sformułowane w następujący sposób:

- czy w krajach, gdzie rynki pracy charakteryzują się niskim poziomem regulacji, obserwuje się niski poziom bezrobocia?
- czy niski poziom regulacji rynku pracy jest warunkiem niezbędnym do osiągnięcia niskiego poziomu bezrobocia?
- czy w krajach, gdzie obserwuje się wysoki poziom regulacji rynków pracy, możliwe jest osiągnięcie niskiego poziomu bezrobocia?

Wyniki oszacowanego w podrozdziale 5.2 panelowego modelu ekonometrycznego wskazują, iż czynniki instytucjonalne mają wpływ na warunki funkcjonowania rynku pracy, jednakże wpływ ten jest silnie zróżnicowany w zależności od rodzaju rozpatrywanej instytucji. Niektóre instytucje mogą przyczyniać się do wzrostu bezrobocia, inne mogą powodować jego spadek, w przypadku jeszcze innych nie udało się wykazać związku z poziomem bezrobocia, co nie jest ostatecznym dowodem, że taki związek nie istnieje. Nie należy również zapominać o interakcjach występujących pomiędzy analizowanymi czynnikami instytucjonalnymi, które w rezultacie mogą determinować ostateczny stopień oddziaływania instytucji na rynek pracy, jakkolwiek jest to najtrudniejszy ob-



szar weryfikacji empirycznej. Ustalenia empiryczne skłaniają do rozpatrywania czynników instytucjonalnych raczej jako określonego systemu instytucjonalnego niż rozważania wpływu pojedynczych instytucji na rynek pracy.

Ponieważ, jak już wcześniej podkreślano, bardzo często można spotkać się z utożsamianiem pojęcia regulacji (instytucji) rynku pracy z regulacjami związanymi z ochroną zatrudnienia (mierzonymi wskaźnikiem EPL) lub zawężaniem rozważań jedynie do tego aspektu, instrumentem, który znacznie ułatwiłby rozszerzenie analizy rynku pracy, może być syntetyczny indeks regulacji rynku pracy, który obejmować będzie szerszy zakres czynników niż tylko te związane z ochroną zatrudnienia<sup>57</sup>.

Wykorzystując wskaźniki przeanalizowanych czynników instytucjonalnych wpływających na warunki funkcjonowania rynku pracy, poniżej przedstawiono propozycję budowy **syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy (SIRRP)**, charakteryzującego badane rynki pracy pod względem stopnia ich uregulowania oraz umożliwiającego liniowe uporządkowanie tych rynków np. w postaci rankingu.

Stworzenie propozycji nowej metody pomiaru poziomu uregulowania rynku pracy na podstawie czynników instytucjonalnych wymagało: wyspecyfikowania zestawu zmiennych do budowy indeksu (cech diagnostycznych), transformacji wybranych zmiennych do ujednocionej postaci oraz dokonania obliczeń wartości indeksu syntetycznego.

Wybrane cechy diagnostyczne powinny spełniać następujące kryteria<sup>58</sup>:

1. uniwersalność – zmienne powinny mieć uznaną powszechnie wagę i znaczenie;
2. mierzalność wskaźników – powinny być wyrażone w wartościach względnych lub bezwzględnych;
3. dostępność – powinna występować możliwość pozyskania odpowiednich danych;

<sup>57</sup> Pierwszą propozycję indeksu elastyczności rynku pracy wysunęli Robert A. Lawson i Edward Bierhanzl w 2004 roku. Biorąc za punkt wyjścia informacje wykorzystywane do budowy indeksu *Economic Freedom of the World (EFW) (Economic Freedom of the World 2000*, [2000], The Fraser Institute, Vancouver) oraz dane pochodzące z badań ankietowych na potrzeby *Global Competitiveness Report (GCR) (P.K. Cornelius, J.W. Mc Arthur [project leaders], [2002], Global Competitiveness Report: 2001–2002, Oxford University Press, New York, Oxford)*, uwzględnili oni w proponowanym indeksie elastyczności rynku pracy następujące czynniki: ubezpieczenie od bezrobocia, udział zasobów pracy objętych płacami ustalonymi w ramach scentralizowanych negocjacji zbiorowych, krańcową stopę opodatkowania, restrykcje związane ze zwolnieniami i zatrudnianiem pracowników oraz wpływ płacy minimalnej. Na podstawie odpowiedzi udzielanych w ankietach GCR przez liderów biznesu w poszczególnych krajach oraz wykorzystując analizę krańcowej stopy opodatkowania dochodów z raportu EFW, autorzy przedstawili ranking siedemdziesięciu trzech rynków pracy ocenionych w skali od zera do dziesięciu, gdzie dziesięć oznacza najbardziej elastyczne warunki funkcjonowania rynku pracy. Dla 2000 roku ranking ten przedstawiał się następująco (uwzględniając tylko te kraje, które są przedmiotem analizy w niniejszej pracy): Stany Zjednoczone – 6,6, Szwajcaria – 6,5, Wielka Brytania – 6,1, Kanada – 5,0, Nowa Zelandia – 4,9, Portugalia – 4,7, Dania – 4,4, Grecja – 4,4, Irlandia – 4,3, Norwegia – 4,2, Australia – 4,2, Hiszpania – 4,1, Austria – 4,1, Holandia – 3,8, Włochy – 3,5, Belgia – 3,4, Francja – 3,4, Finlandia – 3,3, Szwecja – 3,2, Niemcy – 2,7. Zob.: R.A. Lawson, E. Bierhanzl, [2004], *Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons*, „Journal of Labor Research”, vol. 25, no. 1, s. 117–125.

<sup>58</sup> A. Zeliaś (red.), [2000], *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków, s. 37–38; A. Zeliaś (red.), [1991], *Ekonometria przestrzenna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, s. 31.

4. jakość – rozumiana jako gwarancja, że dane nie są obciążone istotnymi błędami przypadkowymi, co można zapewnić, korzystając z wiarygodnych źródeł informacji (warto przy tym zwrócić uwagę na porównywalność danych, kiedy wykorzystywane źródła informacji są różne);
5. ekonomiczność – minimalizacja kosztów zebrania danych;
6. interpretowalność – zmienne powinny być zgodne z tradycjami badawczymi i mieć jednoznacznie ustaloną interpretację.

Czynniki instytucjonalne wykorzystane w panelowych modelach ekonometrycznych (podrozdział 5.2)<sup>59</sup>, których dobór podyktowany był przede wszystkim względami merytorycznymi, stanowiły zestaw potencjalnych cech diagnostycznych możliwych do wykorzystania przy konstruowaniu indeksu syntetycznego. Ostatecznie jednak liczba zmiennych została zweryfikowana na podstawie analizy ich statystycznych właściwości, takich jak powiązania ilościowe pomiędzy poszczególnymi zmiennymi oraz ich wartość dyskryminacyjna.

W odniesieniu do powiązań ilościowych szczególnie istotne było zbadanie poziomu korelacji pomiędzy rozważanymi zmiennymi, gdyż równoczesne wykorzystanie w indeksie zmiennych cechujących się silnymi powiązaniami, prowadziłoby do powielania informacji. W tym celu obliczono współczynnik korelacji liniowej Pearsona dla wszystkich par cech. Przyjęto, że wartość graniczna współczynnika korelacji wynosić będzie 0,6, co powoduje, iż wybrane zmienne będą co najmniej w 64% nieść własną informację, niepowieloną przez pozostałe zmienne. Wobec tego wartość graniczną współczynnika korelacji wynoszącą 0,6 uznano za optymalną, gdyż pozwala ona na zachowanie zadawalającej pojemności informacyjnej wybranych zmiennych przy stosunkowo niewielkiej utracie zmiennych z obserwacji (co jest szczególnie istotne ze względu na niewielką liczbę zmiennych).

W tabeli 5.9 przedstawiono wartości współczynników korelacji dla poszczególnych par zmiennych. Przyjęte założenie, że wartość współczynnika korelacji nie powinna przekraczać wartości 0,6, nie zostało spełnione w przypadku korelacji pomiędzy zmiennymi:

- ZM1 i ZM6;
- ZM 2A i ZM 2B;
- ZM 2A i ZM 6;
- ZM 2B i ZM 6;
- ZM 3 i ZM 4;
- ZM 3 i ZM 6;
- ZM 6 i ZM 7;
- ZM 6 i ZM 8;
- ZM 7 i ZM 8.

<sup>59</sup> W panelowych modelach ekonometrycznych zostały wykorzystane następujące zmienne instytucjonalne:

- prawna ochrona zatrudnienia (ZM 1);
- klin podatkowy – osoba samotna (ZM 2A);
- klin podatkowy – małżeństwo z dwójką dzieci, jedna osoba pracująca (ZM 2B)
- stopa zastąpienia (ZM 3);
- aktywne programy rynku pracy (ZM 4);
- poziom uzwiązkowienia (ZM 5);
- zasięg układów zbiorowych (ZM 6);
- centralizacja negocjacji płacowych (ZM 7);
- koordynacja negocjacji płacowych (ZM 8).

Tab. 5.9. Macierz korelacyjna wartości zmiennych instytucjonalnych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

	ZM 1	ZM 2A	ZM 2B	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 6	ZM 7	ZM 8	SUMA
ZM 1	1,00	0,53	0,58	0,54	0,24	0,07	<b>0,72</b>	0,53	0,49	4,70
ZM 2A	0,53	1,00	<b>0,92</b>	0,42	0,35	0,41	<b>0,79</b>	0,49	0,51	5,42
ZM 2B	0,58	<b>0,92</b>	1,00	0,35	0,27	0,39	<b>0,79</b>	0,42	0,36	5,08
ZM 3	0,54	0,42	0,35	1,00	<b>0,62</b>	0,34	<b>0,68</b>	0,53	0,54	5,02
ZM 4	0,24	0,35	0,27	<b>0,62</b>	1,00	0,49	0,48	0,44	0,49	4,38
ZM 5	0,07	0,41	0,39	0,34	0,49	1,00	0,43	0,49	0,39	4,01
ZM 6	<b>0,72</b>	<b>0,79</b>	<b>0,79</b>	<b>0,68</b>	0,48	0,43	1,00	<b>0,64</b>	<b>0,65</b>	6,18
ZM 7	0,53	0,49	0,42	0,53	0,44	0,49	<b>0,64</b>	1,00	<b>0,86</b>	5,40
ZM 8	0,49	0,51	0,36	0,54	0,49	0,39	<b>0,65</b>	<b>0,86</b>	1,00	5,29
SUMA	4,70	5,42	5,08	5,02	4,38	4,01	6,18	5,40	5,29	

Źródło: obliczenia własne.

Wobec tego konieczna stała się redukcja liczby zmiennych poprzez wykluczenie z każdej pary jednej zmiennej. W pierwszej kolejności z zestawu zmiennych wyeliminowano zmienną ZM 6 – wskaźnik zasięgu układów zbiorowych – ze względu na opisywane wcześniej zastrzeżenia co do kompletności i jakości informacji na temat tego wskaźnika (wskaźnik ten nie spełnił kryterium 4. spośród wcześniej wyszczególnionych). Do rozważenia pozostały pary zmiennych:

- ZM 2A i ZM 2B;
- ZM 3 i ZM 4;
- ZM 7 i ZM 8.

W przypadku pary zmiennych ZM 3 (stopa zastąpienia) i ZM 4 (wskaźnik wydatków na programy aktywnej polityki rynku pracy) zdecydowano, iż wobec stosunkowo niewielkiego przekroczenia założonej wartości wskaźnika korelacji (o 0,02) oraz wysokiej wartości merytorycznej zmiennych, obie zmienne zostaną włączone do indeksu. Wysoka wartość korelacji pomiędzy pozostałymi zmiennymi ZM 2A i ZM 2B oraz pomiędzy ZM 7 i ZM 8 jest zgodna z oczekiwaniami oraz wcześniejszą analizą<sup>60</sup>. Rozważając wpływ poszczególnych zmiennych na wartość merytoryczną konstruowanego indeksu, ostatecznie zdecydowano się na wybór zmiennych: ZM 2A (wartość klina podatkowego dla osoby samotnej) oraz ZM 8 (wskaźnik koordynacji negocjacji płacowych). Wartość klina podatkowego dla osoby samotnej jest lepszym parametrem do budowy indeksu niż wartość klina podatkowego dla małżeństwa z dwójką dzieci, w którym jedna osoba pracuje, gdyż w tym drugim przypadku w wartości klina uwzględniane są również bezpośrednie transfery pieniężne, które otrzymuje pracownik (przeważnie w postaci zasiłków na utrzymanie dzieci). Ten sposób obliczania wartości klina powoduje: po pierwsze, możliwość występowania wartości ujemnych<sup>61</sup>, co prowadziłoby do zniekształcenia wartości indeksu syntetycznego; po drugie, transfery pieniężne, niezwiązane bezpośrednio z polityką rynku pracy, nie są przedmiotem rozważań w pracy i z tego powodu nie powinny być uwzględniane w budowie indeksu. Wybór wskaźnika koordynacji negocjacji płaco-

<sup>60</sup> Istotna korelacja pomiędzy tymi zmiennymi została uwzględniona w panelowych modelach ekonometrycznych w ten sposób, iż w poszczególnych wersjach modeli wykorzystywana była tylko jedna zmienna z analizowanych tutaj par.

<sup>61</sup> Zob.: tabela 4.7.

wych (zamiast centralizacji) został zaś podyktowany nieco silniejszym oddziaływaniem tej zmiennej na warunki funkcjonowania rynku pracy, wykazanym w badaniach empirycznych w podrozdziale 5.2.

Ostatecznie zbiór zmiennych włączonych do budowy **syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy** zawiera następujące czynniki instytucjonalne:

- prawna ochrona zatrudnienia mierzona wskaźnikiem EPL (ZM 1);
- klin podatkowy obliczany dla osoby samotnej (ZM 2A);
- stopa zastąpienia (ZM 3);
- programy aktywnej polityki rynku pracy mierzone wskaźnikiem ALMP (ZM 4);
- poziom uzwiązkowienia (ZM 5);
- koordynacja negocjacji płacowych (ZM 8).

Dodatkowo, w celu oceny wartości diagnostycznych wybranych zmiennych, zbadano ich zdolność do przeprowadzenia dyskryminacji (waloryzacji, podziału badanych obiektów). Podstawą badania zdolności dyskryminacyjnych cechy ( $x_i$ ) jest współczynnik zmienności  $V_i$ :

$$V_i = \frac{S_i}{\bar{x}_i} \quad i = 1, 2, \dots, M, \quad (5.2)$$

gdzie:

$S_i$  oznacza odchylenie standardowe cechy  $x_i$ ;

$\bar{x}_i$  oznacza wartość średnią cechy;

$i = 1, 2, \dots, M$  jest liczbą zmiennych instytucjonalnych wykorzystanych do konstrukcji indeksu.

Zmienne diagnostyczne powinny charakteryzować się wysokim stopniem zmienności, jakkolwiek progowa wartość współczynnika zmienności ustalana jest arbitralnie. Zazwyczaj przyjmuje się, iż wartość ta powinna być wyższa od 0,1<sup>62</sup>.

Tab. 5.10. Wartości współczynników zmienności dla wybranych zmiennych instytucjonalnych w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8
Wartość $V_i$	0,50	0,24	0,39	0,75	0,56	0,41

Źródło: obliczenia własne.

Wartości obliczonych współczynników zmienności przedstawione w tabeli 5.10 pozwalają stwierdzić, iż dla wszystkich wybranych czynników instytucjonalnych spełnione jest kryterium:

$$V_i > 0,1.$$

Przy czym najniższa wartość  $V_i$  wyniosła 0,24 (dla ZM 2A), co oznacza, że wybrane zmienne diagnostyczne dobrze spełniają wymóg zdolności dyskryminacyjnej.

<sup>62</sup> Zob. K. Kukuła, [2000], *Metoda unitaryzacji zerowanej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, s. 49; T. Panek, [2009], *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa, Oficyna Wydawnicza, Warszawa, s. 20.

Końcowa analiza zmiennych wybranych do budowy **syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy**, pod kątem wcześniej przedstawionych kryteriów, jakie powinny spełniać cechy diagnostyczne, pozwoliła stwierdzić, że wszystkie z wymienionych kryteriów zostały spełnione.

Ponieważ pomiar wybranych czynników instytucjonalnych dokonywany jest przy użyciu różnych miar i skal o różnym zakresie, dokonano transformacji zmiennych do jednolitej postaci zapewniającej wzajemną porównywalność. Do tego celu zastosowano jedną z technik przekształceń normalizacyjnych, polegającą na unitaryzacji zmiennych, przeprowadzoną według wzoru<sup>63</sup>:

$$x'_i = \frac{x_i - x_{i,\min}}{x_{i,\max} - x_{i,\min}} \quad i = 1, 2, \dots, M, \quad (5.3)$$

gdzie:

$x_{i,\max}$  jest maksymalną wartością występującą w zbiorze dla i-tej zmiennej instytucjonalnej;

$x_{i,\min}$  jest minimalną wartością występującą w zbiorze dla i-tej zmiennej instytucjonalnej;

$i = 1, 2, \dots, M$  jest liczbą zmiennych instytucjonalnych wykorzystanych do konstrukcji indeksu.

W wyniku zastosowanej formuły normalizacji danych otrzymano wektory, których wartości cech są zawarte w przedziale  $\langle 0, 1 \rangle$ . Normalizacja danych na podstawie techniki unitaryzacji powoduje zachowanie zróżnicowania wariancji cech, a przez to nadanie im zróżnicowanego znaczenia, co z punktu widzenia wyników dotychczasowej analizy było szczególnie istotne (zachowanie zróżnicowanego wpływu poszczególnych czynników instytucjonalnych na ostateczną wartość syntetycznego indeksu). Dodatkową zaletą zastosowanej metody jest jej prostota rachunkowa oraz uniknięcie niedogodności związanych z możliwością wystąpienia wartości ujemnych<sup>64</sup>. Przy konstrukcji syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy wszystkie zmienne zostały potraktowane jako stymulanty (w tym przypadku stymulanty regulacji), niezależnie od tego, czy we wcześniejszych ustaleniach wykazano korzystny, czy niekorzystny wpływ poszczególnych zmiennych na poziom bezrobocia. Wynika to z założenia, że indeks ma służyć pomiarowi stopnia regulacji rynku pracy przejawiającej się interwencją w mechanizm rynkowy, tak więc niezależnie od skutków tej interwencji występowanie jakiegokolwiek z rozważanych czynników na rynku pracy jest przejawem regulacji tego rynku.

Przy analizowaniu możliwych konstrukcji syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy, oprócz różnych miar wykorzystywanych do pomiaru poszczególnych instytucji, pojawił się problem zakresu skal, w jakich te pomiary są dokonywane, a w szczególności chodzi o to, że w niektórych przypadkach przedział skali jest prawostronnie otwarty (górną granicę skali jest nieokreślona), tak jak np. ma to miejsce w przypadku wskaźnika ALMP. Wobec tego zdecydowano, iż normalizacja nie może mieć charakteru uniwersalnego, tzn. być przeprowadzana z przyjęciem jednakowych wartości minimalnych i maksymalnych, dla każdego roku, w całym analizowanym okresie, dla poszczególnych czynników instytucjonalnych. Przyjęto rozwiązanie, w którym indeks będzie miernikiem względnego zróżnicowania stopnia regulacji rynku pracy w danym roku, w danej gru-

<sup>63</sup> Szerzej: A. Balicki, [2009], *Statystyczna analiza wielowymiarowa i jej zastosowania społeczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, s. 38–39; K. Kukuła, [2000], s. 86–92.

<sup>64</sup> Szerzej: K. Strzała, T. Przechlewski, [2006], s. 113; K. Kukuła, [2000], s. 81, 106–110.

pie państw. Dodatkową zaletą takiego rozwiązania jest jego uniwersalność, polegająca na tym, iż można je wykorzystać, przyjmując do analizy dowolny rok i dowolnie dobraną grupę państw, dla których dostępny jest odpowiedni zbiór danych.

Przyjmując jako podstawę cechy znormalizowane, skonstruowano miernik syntetyczny, wykorzystując następującą formułę:

$$W = \sum_{i=1}^M x'_i \quad i = 1, 2, \dots, M \quad (5.4)$$

gdzie:

$W$  stanowi wartość **syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy**;

$x'_i$  stanowi wartość zmiennej instytucjonalnej po normalizacji;

$i = 1, 2, \dots, M$  jest liczbą zmiennych instytucjonalnych wykorzystanych do konstrukcji indeksu.

Ponieważ wartość  $x'_i$  zawiera się w przedziale  $\langle 0, 1 \rangle$ , a do obliczenia  $W$  wykorzystano sześć zmiennych instytucjonalnych, wartość  $W$  zawiera się w przedziale  $\langle 0, 6 \rangle$ .

Zgodnie z przyjętym założeniem, indeks ma postać względną, wobec czego musi być obliczany osobno dla każdego roku i dla każdej grupy państw wybranej do porównań. W tabeli 5.11 przedstawiono wyniki obliczeń wartości **syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy** dla wyselekcjonowanych krajów OECD w wybranych latach. Wybrano początek i koniec okresu przyjętego w pracy do analizy: odpowiednio rok 1991 (dla roku 1990 dane są niekompletne) oraz rok 2009. Ponieważ rok 2009 to okres, w którym na rynek pracy istotnie oddziaływały czynniki związane z kryzysem światowym, dodatkowo wartość indeksu obliczono dla roku 2007, zanim odnotowano poważne symptomy kryzysu na rynkach pracy. Ponadto obliczono wartości indeksu dla lat: 1995, 2000 i 2005. Wyjściowym zbiorem obiektów, dla których podjęto obliczenia indeksu, było dwadzieścia krajów OECD, zgodnie z wcześniej dokonaną selekcją, jednakże w przypadku dwóch krajów, tj. Włoch i Grecji, pojawił się problem istotnych braków danych dla wskaźnika ALMP. Uznano, iż próba oszacowania tych danych na podstawie informacji ze źródeł innych niż baza OECD mogłaby spowodować zakłócenie porównywalności otrzymanych wyników z pozostałymi, wobec czego zrezygnowano z obliczenia wartości indeksu syntetycznego dla tych krajów, w tych latach, w których wystąpiły braki w danych. Ostatecznie w tabeli zbiorczej 5.11 przedstawiono rankingi krajów pod względem stopnia uregulowania rynków pracy dla poszczególnych lat, wraz z podaniem wartości indeksu  $W$ . Wyższe wartości indeksu  $W$  oznaczają wyższy stopień regulacji rynku pracy.

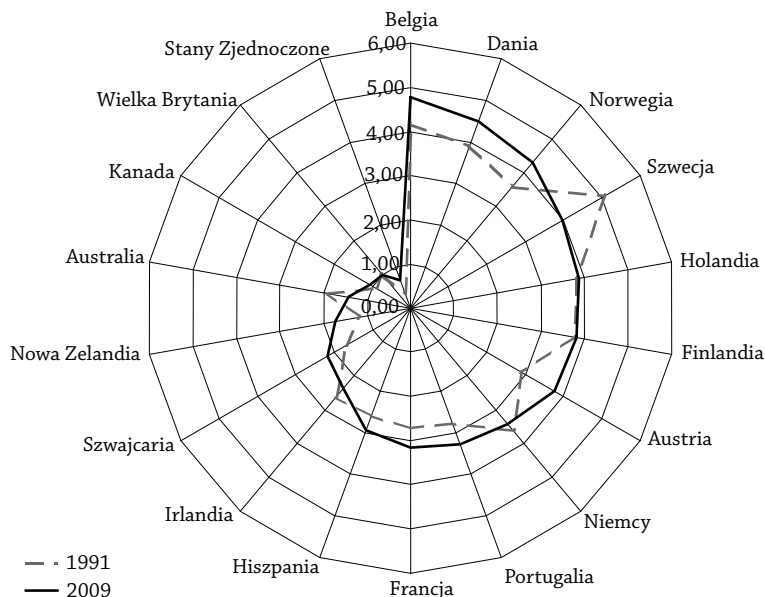
Na rysunku 5.1, na którym przedstawiono wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla wybranych krajów OECD w latach 1991 i 2009, można zaobserwować kilka tendencji. Po pierwsze, wyraźnie widać, że na jednym końcu skali (tam, gdzie wartości wskaźnika są najniższe) znalazły się kraje anglosaskie, a na drugim końcu (tam, gdzie wartości wskaźnika są najwyższe) znalazły się kraje skandynawskie oraz Belgia i Holandia. Po drugie, zmiany zarówno w rankingu rynków pracy pod względem stopnia ich regulacji, jak i w wartościach indeksów dla poszczególnych krajów w 2009 roku, w porównaniu do roku 1991, ocenić należy jako nieznaczne. Po trzecie, zauważyć można pewne zmniejszenie się różnicowania wartości indeksu pomiędzy krajami w roku 2009 w stosunku do roku 1991. Można zatem wysunąć wniosek, iż stopień regulacji poszczególnych rynków pracy jest stosunkowo stabilny, a zmiany w tym zakresie przebiegają niezwykle powoli. Wnioski te potwierdza dodatkowo analiza tabeli 5.11, wskazują-

Tab. 5.11. Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy (W) dla wybranych krajów OECD w latach 1991, 1995, 2000, 2005, 2007, 2009

	1991		1995		2000		2005		2007		2009	
	Ranking	W	Ranking	W	Ranking	W	Ranking	W	Ranking	W	Ranking	W
Szwecja	5,07	Belgia	4,48	Dania	4,55	Dania	4,40	Dania	4,65	Belgia	4,78	
Belgia	4,17	Dania	4,35	Szwecja	3,89	Belgia	4,28	Norwegia	4,32	Dania	4,50	
Dania	3,91	Szwecja	4,18	Holandia	3,88	Norwegia	4,11	Belgia	4,19	Norwegia	4,31	
Holandia	3,78	Norwegia	4,13	Belgia	3,78	Szwecja	3,97	Szwecja	3,83	Szwecja	3,96	
Finlandia	3,77	Holandia	3,80	Norwegia	3,43	Finlandia	3,80	Finlandia	3,56	Holandia	3,88	
Niemcy	3,61	Finlandia	3,56	Finlandia	3,32	Holandia	3,33	Holandia	3,42	Finlandia	3,82	
Norwegia	3,58	Niemcy	3,44	Austria	3,11	Austria	3,21	Austria	3,25	Austria	3,75	
Austria	2,89	Austria	2,97	Niemcy	3,07	Włochy	3,01	Włochy	3,02	Włochy	3,42	
Portugalia	2,76	Irlandia	2,90	Portugalia	3,01	Hiszpania	2,95	Portugalia	2,99	Niemcy	3,41	
Francja	2,70	Francja	2,69	Irlandia	2,77	Portugalia	2,95	Hiszpania	2,95	Portugalia	3,28	
Irlandia	2,63	Portugalia	2,63	Francja	2,67	Irlandia	2,93	Niemcy	2,86	Francja	3,15	
Hiszpania	2,58	Grecja	2,48	Hiszpania	2,49	Niemcy	2,88	Francja	2,85	Hiszpania	2,94	
Grecja	2,38	Hiszpania	2,32	Szwajcaria	1,86	Francja	2,83	Irlandia	2,85	Irlandia	2,37	
Australia	1,90	Szwajcaria	2,17	Australia	1,33	Szwajcaria	1,88	Szwajcaria	1,82	Szwajcaria	2,17	
Szwajcaria	1,67	Australia	1,44	Nowa Zelandia	0,99	Nowa Zelandia	1,43	Nowa Zelandia	1,40	Nowa Zelandia	1,71	
Nowa Zelandia	1,16	Nowa Zelandia	1,06	Kanada	0,90	Wielka Brytania	1,14	Australia	1,23	Australia	1,42	
Wielka Brytania	1,00	Kanada	0,96	Wielka Brytania	0,87	Australia	1,12	Wielka Brytania	1,00	Kanada	1,05	
Kanada	0,90	Wielka Brytania	0,86	Stany Zjednoczone	0,36	Kanada	0,90	Kanada	0,86	Wielka Brytania	0,99	
Stany Zjednoczone	0,33	Stany Zjednoczone	0,31	Stany Zjednoczone	0,36	Stany Zjednoczone	0,36	Stany Zjednoczone	0,34	Stany Zjednoczone	0,68	

Dla lat 1991, 1995, 2000 w rankingu nie uwzględniono Włoch, a dla lat 2000, 2005, 2007, 2009 Grecji, ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP

Źródło: obliczenia własne.



Rys. 5.1. Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla wybranych krajów OECD w latach 1991 i 2009

Źródło: opracowanie własne.

ca, iż zmiany pozycji w rankingu rynków pracy poszczególnych krajów w kolejnych latach są nieznaczne.

Dokonując oceny efektywności funkcjonowania rynków pracy, w zależności od stopnia ich uregulowania, przeprowadzono klasyfikację rynków pracy poszczególnych krajów, biorąc pod uwagę: układ krajów na wykresie 5.1, rankingi przedstawione w tabeli 5.11 oraz dodatkowe informacje wynikające z analizy udziału poszczególnych zmiennych diagnostycznych w wartości indeksów, przedstawione w tabelach w załączniku 5A. Do klasyfikacji rynków pracy wykorzystano również koncepcje podziału krajów proponowane w literaturze, uwzględniające modele społeczno-ekonomiczne, w których kluczową rolę przypisuje się modelom rynku pracy.

Przykładem klasyfikacji często przywoływanej przez ekonomistów jest propozycja Gøsty Espinga-Andersena, który w swojej książce pt. *The Three Worlds of Welfare Capitalism* zaproponował podział krajów na trzy modele, w których uwzględnił sposoby realizacji szeroko rozumianej polityki społecznej, obejmującej również instytucjonalne warunki funkcjonowania rynków pracy. Autor wyróżnił modele: liberalny – do niego zaliczył kraje anglosaskie, konserwatywny – do którego zaliczył kraje kontynentalnej Europy i kraje śródziemnomorskie oraz socjaldemokratyczny – do którego zaliczył kraje nordyckie (skandynawskie) oraz Holandię<sup>65</sup>. **Model liberalny** opiera się przede wszystkim na aktywnym podtrzymywaniu rozwiązań rynkowych. Odpowiedzialność państwa za skutki występowania niesprawności rynkowych jest w wysokim stopniu ograniczona, promuje

<sup>65</sup> G. Esping-Andersen, [1990], *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, New Jersey, (wydanie polskie: [2010], *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, przeł. K.W. Frieske, Difin, Warszawa).



się system prywatnych ubezpieczeń społecznych, do których dostęp uzależniony jest od aktywności zawodowej. W ten sposób system sprzyja motywacji do pracy oraz pomaga dążyć do utrzymania równowagi finansów publicznych. Wadą jest występowanie dużych rozpiętości dochodowych oraz znacznych obszarów ubóstwa i w związku z tym tzw. socjalnego dualizmu, czyli podziału społeczeństwa na obywateli mających dostęp do zabezpieczenia społecznego i tych, którzy tego dostępu nie mają lub mają w bardzo ograniczonym stopniu. W **modelu konserwatywnym** przywiązuje się dużą wagę do tradycyjnej, rodzinnej odpowiedzialności socjalnej. Często kultywowany jest (szczególnie w krajach południowej Europy) model jedyne go żywiciela rodziny, którym jest mężczyzna, w związku z czym bezpieczeństwo jego zatrudnienia jest szczególnie ważne. Zatrudnienie podlega dość restrykcyjnej ochronie. Ubezpieczenia socjalne powiązane są z pracą, w szczególności stabilną o charakterze długoterminowym. Występują stosunkowo duże bariery wejścia na rynek pracy. Model konserwatywny często charakteryzuje się stagnacją zatrudnienia (w szczególności w porównaniu do modelu liberalnego) oraz wysokim udziałem osób biernych zawodowo. **Model socjaldemokratyczny** Gøsta Esping-Andersena określił jako unikatowy, pod względem roli, jaką w tym modelu przypisuje się państwu. Model ten opiera się na poszukiwaniu rozwiązań, które zapewniłyby maksymalne ograniczenie komercyjnego charakteru potrzeb socjalnych i uniezależnienie zaspokajania tych potrzeb od mechanizmu rynkowego. Jednocześnie silny nacisk kładzie się na politykę pełnego zatrudnienia i podnoszenia poziomu produktywności. Powszechne i dość hojne zabezpieczenie dochodów społeczeństwa stanowi skuteczne zabezpieczenie przed ubóstwem. Zabezpieczenie to jest również instrumentem pozwalającym na zwiększenie skłonności obywateli do podejmowania ryzyka, poprzez co stosowanie tego środka promuje elastyczność i adaptacyjność rynku pracy. Polityka aktywacyjna ma za zadanie ograniczać długookresowe bezrobocie, a polityka wspomagania rodziny prowadzi do większej zdolności kobiet do łączenia obowiązków rodzinnych z karierą zawodową, co w rezultacie wywołuje wzrost poziomu zatrudnienia. Jakkolwiek model socjaldemokratyczny pociąga za sobą dość istotne obciążenie finansów publicznych, w ostatecznym rozrachunku może być opłacalny. Podczas gdy Skandynawowie są zmuszeni do opłacania świadczeń związanych z polityką socjalną poprzez wysokie podatki, ich koledzy ze Stanów Zjednoczonych są zmuszeni do opłacania tych świadczeń z własnej kieszeni, pomimo wszystko jednak znaczące obciążenia podatkowe wydają się być piętą achillesową systemu socjaldemokratycznego – stwierdza ostatecznie autor<sup>66</sup>.

Inny podział, dotyczący krajów europejskich, zbliżony do propozycji Espinga-Andersena, to spotykany dość powszechnie w literaturze podział krajów na cztery modele uwzględniające warunki funkcjonowania rynku pracy oraz rozwiązania w zakresie polityki społecznej<sup>67</sup>:

<sup>66</sup> G. Esping-Andersen, [2003], *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford, s. 13–17.

<sup>67</sup> A. Sapir, [2006], *Globalization and the Reform of European Social Models*, „Journal of Common Market Studies”, vol. 44, no. 2, s. 375–376; taki podział stosują w swoich pracach m.in: M. Ferrera, [1997], *The Four Social Europe's: between Universalism and Selectivity*, w: Y. Mény (ed.), M. Rhodes (ed.), *A New Social Contract? Charting the Future of European Welfare*, Macmillan, London; G. Bertola (ed.), T. Boeri (ed.), G. Nicoletti (ed.), [2001], *Welfare and Employment in a United Europe*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA; B. Amable, [2003], *Di-*

1. **Model nordycki (socjaldemokratyczny)** (Finlandia, Szwecja, Dania i Holandia) – charakteryzuje się najwyższymi wydatkami na zabezpieczenia społeczne oraz znacznymi obciążeniami fiskalnymi. Znacząca rolę w tym modelu odgrywa aktywna polityka rynku pracy. Związki zawodowe odgrywają istotną rolę w przedsiębiorstwach, zaangażowane są w administrowanie systemem zasiłków dla bezrobotnych oraz prowadzą działania na rzecz ograniczania nierówności dochodowych.
2. **Model anglosaski (liberalny, rynkowy)** (Wielka Brytania i Irlandia) – rynek pracy jest słabo uregulowany, a stosunek pracy zazwyczaj nie jest chroniony przez państwo. Transfery pieniężne skierowane są do ludzi w wieku produkcyjnym, aktywnych zawodowo. Model stanowi mieszaną słabych związków zawodowych, stosunkowo szerokich i rosnących dysproporcji dochodowych oraz wysokiego udziału zatrudnienia niskopłatnego.
3. **Model kontynentalny** (Francja, Niemcy, Belgia, Austria) – charakteryzuje się wysokimi wydatkami socjalnymi i silną ochroną pracowników przed zwolnieniem. Funkcjonuje szeroko rozbudowany system ubezpieczeń *non-employment* (zasiłki dla bezrobotnych, zasiłki chorobowe, renty inwalidzkie, wcześniejsze emerytury) oraz system dostępu do emerytur. Pomimo istotnego spadku przynależności do związków zawodowych, działalność związkowa odgrywa wciąż dużą rolę ze względu na mechanizm rozszerzania umów zbiorowych, który prowadzi do obejmowania stosunkowo dużej części pracujących postanowieniami układów zbiorowych.
4. **Model śródziemnomorski** (południowy) (Włochy, Grecja, Portugalia, Hiszpania) – cechuje się wysokimi wydatkami publicznymi, silną ochroną zatrudnienia oraz możliwością wczesnego przechodzenia na emeryturę. Szeroki zasięg układów zbiorowych powoduje, że struktura zarobków (przynajmniej w sektorze formalnym) jest ustalana poprzez układy zbiorowe i jest silnie spłaszczona.

Podkreślić należy, jak słusznie zauważa Bruno Amable, że „żadna z wysoko rozwiniętych gospodarek nie może być dokładnie scharakteryzowana przez którykolwiek z modeli kapitalizmu, które stanowią jedynie pewien idealny wzorzec. Gospodarki mogą posiadać cechy, które powodują, że są one w pewnym stopniu zbliżone do któregoś modelu, jednak nie są one w pełni identyfikowalne z modelem”<sup>68</sup>. Próba klasyfikacji gospodarek zgodnie z modelami wyróżnionymi na podstawie wybranych kryteriów zawsze jest uproszczeniem rzeczywistości i zazwyczaj jest do pewnego stopnia arbitralna. Mimo wszystko jednak pozwala na porządkowanie gospodarek według określonego schematu, co ułatwia identyfikowanie występujących prawidłowości. Prawidłowości te powinny służyć do budowania strategii polityki gospodarczej w określonych obszarach i pomagać w przewidywaniu konsekwencji podejmowanych działań. Przy klasyfikacji gospodarek według zdefiniowanych modeli warto zwrócić uwagę na niebezpieczeństwo przypisywania gospodarek z określonego regionu geograficznego do jednego modelu lub odwrotnie – ograniczania określonego modelu jedynie do gospodarek z danego regionu geograficznego, co zazwyczaj nie w pełni odpowiada rzeczywistości. Z tego powodu wskazane wydaje się unikanie takiego nazewnictwa określającego poszczególne

*versity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, Oxford (Bruno Amable wyróżnia dodatkowo model azjatycki).

<sup>68</sup> B. Amable, [2003], s. 114.

modele, które sugeruje związki z określonym obszarem geograficznym (np. model skandynawski czy śródziemnomorski).

Przedstawione klasyfikacje modeli społeczno-ekonomicznych, określane niekiedy jako modele kapitalizmu, zazwyczaj uwzględniają szersze spektrum kryteriów niż te, które wykorzystano do budowy syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy, niemniej jednak w każdym z nich instytucje rynku pracy, instrumenty polityki rynku pracy oraz polityka socjalna odgrywają kluczową rolę. Wykorzystując ranking analizowanych krajów OECD – jako kryterium podstawowe – oraz przedstawione propozycje modeli społeczno-ekonomicznych, dokonano podziału krajów na trzy grupy, charakteryzujące się odmiennymi modelami rynku pracy<sup>69</sup>. W tabeli 5.12 przedstawiono grupy krajów zaklasyfikowane do poszczególnych modeli rynku pracy wraz z wartościami syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy oraz wartościami stóp bezrobocia dla poszczególnych krajów w roku 2009. Analogiczne tabele dla lat: 1991, 1995, 2000, 2005 i 2007 zamieszczono w załączniku 5B.

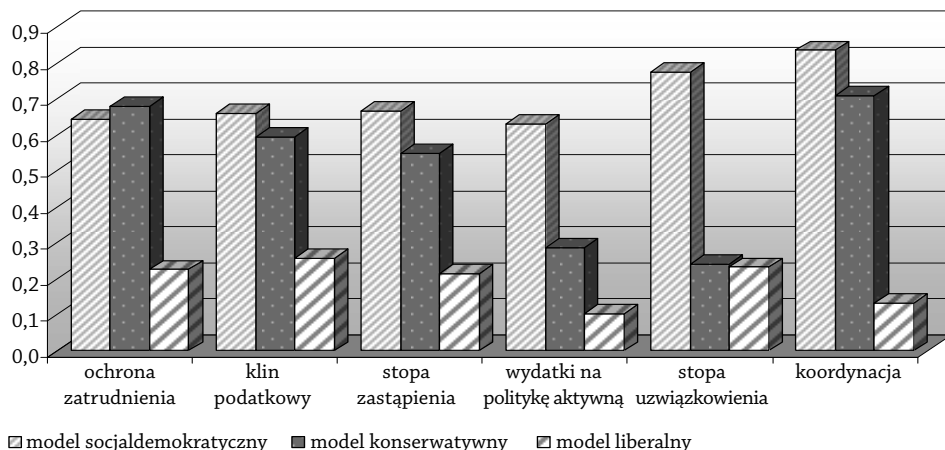
Tab. 5.12. Modele rynku pracy wraz z wartościami syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy oraz wartościami stóp bezrobocia dla roku 2009

Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Belgia	4,78	7,9
	Dania	4,50	6,0
	Norwegia	4,31	3,1
	Szwecja	3,96	8,3
	Holandia	3,88	3,7
	Finlandia	3,82	8,2
	<b>ŚREDNIA</b>	<b>4,21</b>	<b>6,20</b>
Konserwatywny	Austria	3,75	4,8
	Włochy	3,42	7,8
	Niemcy	3,41	7,8
	Portugalia	3,28	9,6
	Francja	3,15	9,5
	Hiszpania	2,94	18,0
	Irlandia	2,37	11,9
	Szwajcaria	2,17	4,1
	<b>ŚREDNIA</b>	<b>3,06</b>	<b>9,19</b>
Liberalny	Nowa Zelandia	1,71	6,1
	Australia	1,42	5,6
	Kanada	1,05	8,3
	Wielka Brytania	0,99	7,6
	Stany Zjednoczone	0,68	9,3
	<b>ŚREDNIA</b>	<b>1,17</b>	<b>7,38</b>

Źródło: opracowanie własne.

<sup>69</sup> Po przeanalizowaniu kilku propozycji podziału krajów przyjęto, że zostaną one podzielone na trzy grupy, ponieważ taki stopień agregacji będzie najlepiej uwzględniał liczbę i dobór krajów przyjętych do analizy.

Dla uzupełnienia charakterystyki poszczególnych modeli rynku pracy wartość indeksu regulacji rynku pracy przedstawiono w rozbiciu na (znormalizowane) składowe tego indeksu. Na rysunku 5.2 zaprezentowano średnie wartości składowych dla poszczególnych modeli rynku pracy



Rys. 5.2. Znormalizowane wartości składowych syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy w poszczególnych modelach rynku pracy dla roku 2009.

Źródło: opracowanie własne.

**Socjaldemokratyczny model rynku pracy** obejmuje kraje skandynawskie oraz Holandię i Belgię. Charakteryzuje się wysoką ochroną zatrudnienia – z wyjątkiem Danii, gdzie poziom ochrony zatrudnienia należy uznać za umiarkowany, głównie z powodu stosunkowo niskiej ochrony zatrudnienia regularnego. Najwyższy poziom ochrony zatrudnienia występuje natomiast w Belgii. Model socjaldemokratyczny charakteryzuje się wysokim poziomem ochrony socjalnej związanej z utratą zatrudnienia (najwyższe zasiłki dla bezrobotnych przysługują w Danii) oraz wysokimi wydatkami na aktywne formy przeciwdziałania bezrobociu (najwyższe wydatki na ten cel ponosi Holandia). Bardzo istotną cechą omawianego modelu jest rola, jaką związki zawodowe odgrywają na rynku pracy. Zarówno poziom przynależności do związków zawodowych, jak i poziom koordynacji negocjacji płacowych są najwyższe wśród dwudziestu analizowanych krajów OECD. Wyjątkiem jest tu Holandia, gdzie stopa uzwiązkowienia kształtuje się na niższym poziomie. Model należy ocenić jako efektywny z punktu widzenia poziomu bezrobocia, jednakże kosztowny, co przejawia się wysokimi obciążeniami pozapłacowymi pracy.

**Model konserwatywny** stanowi do pewnego stopnia połączenie modelu kontynentalnego i śródziemnomorskiego i obejmuje: Austrię, Niemcy, Szwajcarię, Francję i Irlandię (zaliczane najczęściej do modelu kontynentalnego) oraz Włochy, Portugalię i Hiszpanię (zaliczane najczęściej do modelu śródziemnomorskiego). Charakteryzuje się wysokim stopniem ochrony zatrudnienia (za wyjątkiem Irlandii i Szwajcarii) oraz stosunkowo wysokimi świadczeniami na wypadek bezrobocia. Rola związków zawodowych (biorąc pod uwagę stopę uzwiązkowienia) jest zdecydowanie niższa niż w modelu socjaldemokratycznym, aczkolwiek takie kraje jak Austria, Hiszpania i Francja (pozostałe również, choć

w mniejszym stopniu), pomimo niskich wartości stóp uzwiązkowienia, posiadają mocno rozbudowany system rozszerzania zasięgu układów zbiorowych, co w rezultacie powoduje, że rynek jest w dużym zakresie uregulowany poprzez działalność związków zawodowych<sup>70</sup>. Rozbudowana opieka socjalna pociąga za sobą wysokie koszty, co przejawia się m.in. w wysokich wartościach klina podatkowego. Polityka ograniczania bezrobocia ma w przeważającej mierze charakter pasywny i nie przynosi pożądaných skutków w postaci niskiego bezrobocia.

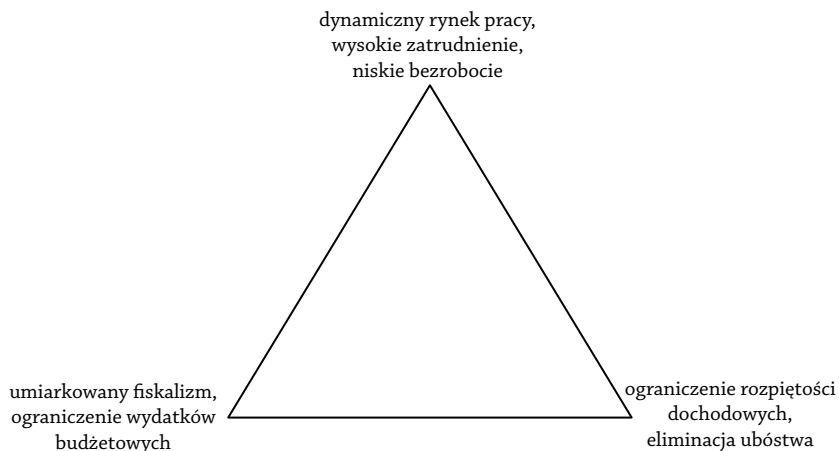
**Liberalny model rynku pracy** obejmuje głównie kraje anglosaskie, w których rynek pracy charakteryzuje się najniższym stopniem uregulowania. Zatrudnienie podlega niewielkiej ochronie, najslabiej chronione są umowy tymczasowe. Zasiłki dla bezrobotnych są niewysokie i wypłacane przez krótki okres, natomiast aktywna polityka ograniczania bezrobocia ma niewielki zasięg. W modelu tym stawia się na indywidualizm i samodzielność, państwo oferuje niewielką pomoc bezrobotnym, ale w zamian za to pozapłacowe koszty pracy również są stosunkowo niewysokie. Związki zawodowe i układy zbiorowe odgrywają niewielką rolę. Model wysoce efektywny w zakresie osiągania niskich stóp bezrobocia, ale niezapewniający bezpieczeństwa socjalnego obywatelom, w szczególności tym, którzy pozostają bez pracy.

Zaproponowane modele rynku pracy dodatkowo scharakteryzowano, wykorzystując tzw. trylemat – odnoszący się do regulacji płac, zatrudnienia oraz wydatków społecznych – przedstawiony przez Anne Wren. Idea trylematu polega na tym, że spośród przedstawionych trzech celów możliwe są do osiągnięcia tylko dwa wybrane<sup>71</sup>. Na rysunku 5.3 przedstawiono nieco rozbudowany, w stosunku do koncepcji Wren, trylemat trzech celów. Pierwszy cel związany jest bezpośrednio z efektywnością rynku pracy przejawiającą się wysoką stopą zatrudnienia i niską stopą bezrobocia. Drugi postulat, odnoszący się do niskich obciążeń podatkowych i równowagi budżetowej, dotyczy w tej części rynku pracy, w której wpływ na równowagę budżetową mają wpływy do budżetu z tytułu obciążeń związanych z pracą oraz wydatki związane z realizacją polityki przeciwdziałania bezrobociu. Trzeci cel ma charakter społeczny, ale pośrednio związany jest również z funkcjonowaniem rynku pracy – ograniczenie rozpiętości dochodowych oraz eliminacja ubóstwa związane są z kształtowaniem się dochodów ludności, w których istotną rolę odgrywają dochody z pracy, w związku z tym sam fakt bycia zatrudnionym wpływa na realizację tego celu. Ponadto system fiskalny oraz system transferów socjalnych mogą wydatnie wpływać na zmniejszenie rozpiętości dochodowych i walkę z ubóstwem.

W socjaldemokratycznym modelu rynku pracy realizowane są przede wszystkim dwa cele trylematu – pierwszy i trzeci – kosztem drugiego. Krajom należącym do tej grupy udaje się efektywnie aktywizować zasoby pracy oraz dzięki systemowi fiskalno-transferowemu utrzymywać stosunkowo niską rozpiętość dochodów. Niestety, często za realizację tych celów trzeba zapłacić wysokim fiskalizmem i nierównowagą budżetową. W modelu konserwatywnym występują nieco niższe obciążenia podatkowe i niższe (niż w modelu liberalnym) rozpiętości dochodowe, jednakże rynek pracy charakteryzuje się niską efektywnością. Model liberalny to efektywny rynek pracy i niskie obciążenia podatkowe, ale również stosunkowo największe nierówności dochodowe i najniższe bezpieczeństwo socjalne gwarantowane przez państwo.

<sup>70</sup> Zob. rysunek 4.21.

<sup>71</sup> A. Wojtyna, [2005], *Alternatywne modele kapitalizmu*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9, s. 10.



Rys. 5.3. TRYLEMAT celów polityki ekonomicznej

Źródło: opracowanie własne na podstawie: A. Wren, [2001], *The Challenge of De-industrialisation: Divergent Ideological Responses to Welfare State Reform*, w: B. Ebbinghaus (ed.), P. Manow (ed.), *Comparing Welfare Capitalism: Social Policy and Political Economy in Europe, Japan and the USA*, Routledge, London, za: A. Wojtyna, [2005], *Alternatywne modele kapitalizmu*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9, s. 10.

Biorąc pod uwagę trudności w równoczesnej realizacji celów sformułowanych w postaci trylematu, wydaje się, że z punktu widzenia efektywności rynku pracy najkorzystniejsze są modele socjaldemokratyczny i liberalny, a w szczególności modele rynku pracy realizowane w Stanach Zjednoczonych i w krajach skandynawskich. Stwierdzić zatem można, iż najlepsze wyniki osiągają rynki najmniej i najbardziej uregulowane, najgorsze zaś te, w których regulacja jest na przeciętnym poziomie. W związku z czym hipoteza, według której niską stopę bezrobocia można uzyskać **tylko** w warunkach daleko idącej deregulacji rynku pracy, nie znajduje potwierdzenia w faktach.

W kontekście rozpatrywanych modeli rynku pracy warto uzupełnić przeprowadzoną analizę o hipotezę Paula Krugmana sformułowaną w połowie lat 90. XX wieku, zgodnie z którą negatywne szoki gospodarcze skutkują w krajach europejskich wzrostem bezrobocia<sup>72</sup>, natomiast w Stanach Zjednoczonych wzrostem rozpiętości płac. Krugman stwierdza, że wzrost rozpiętości płac w Stanach Zjednoczonych i wzrost bezrobocia w Europie to „dwie strony tego samego medalu”. Rozpiętość dochodowa w gospodarce amerykańskiej, przy jednocześnie stosunkowo niskim bezrobociu, jest dowodem na to, iż wysoka elastyczność płac pozwala na akomodację szoków gospodarczych bez daleko idących redukcji w poziomie zatrudnienia. Natomiast w gospodarkach charakteryzujących się mniejszą elastycznością instytucji rynku pracy, odpowiedzią na zakłócenia gospodarcze jest wzrost bezrobocia. Występuje swoistego rodzaju kolizja pomiędzy polityką państwa dobrobytu, której zadaniem jest przede wszystkim ograniczanie nierówności dochodowych w społeczeństwie, oraz siłami rynkowymi, które popychają rynek pracy w kierunku wzrostu dyspersji płac. Im bardziej, przeciwdziałając siłom rynko-

<sup>72</sup> Chodzi tu przede wszystkim o wzrost bezrobocia strukturalnego (utożsamianego z bezrobociem naturalnym), którego wartość jest zmienna i może wzrosnąć na skutek negatywnego szoku gospodarczego w wyniku zjawiska histerezy.

wym pogłębiającym nierówności dochodowe, państwo będzie próbowało te nierówności ograniczać, np. poprzez zwiększanie zasiłków dla bezrobotnych, tym wzrost bezrobocia może być większy na skutek zmniejszającej się różnicy pomiędzy wysokością płacy możliwej do uzyskania na rynku a wysokością zasiłku oferowanego przez państwo. Odnosi się to w szczególności do pracowników nisko opłacanych<sup>73</sup>. Odmienność reakcji rynków pracy na szoki gospodarcze – jak podkreśla Krugman – wynika z odmienności systemów instytucjonalnych funkcjonujących w poszczególnych gospodarkach. W Stanach Zjednoczonych społeczeństwo w zdecydowanie większym zakresie, niż ma to miejsce w Europie, akceptuje nierówności dochodowe jako konsekwencje funkcjonowania sił rynkowych, w niewielkim stopniu ograniczanych (modyfikowanych) przez państwo. Co więcej, na rynku pracy w gospodarce amerykańskiej można zaobserwować mechanizm określany jako „*superstar*” effect<sup>74</sup>. Mechanizm ten polega na tym, że dochód pośród osób pracujących jest rozdzielany nieproporcjonalnie w stosunku do włożonego wysiłku: relatywnie niewielka liczba pracujących otrzymuje ekstremalnie wysokie wynagrodzenia (wybitnie utalentowane supergwiazdy), podczas gdy mniej utalentowani i przedsiębiorczy otrzymują nieproporcjonalnie niższe wynagrodzenie<sup>75</sup>. Akceptacja dla tak dużych rozpiętości dochodowych jest ceną płaconą za niski poziom bezrobocia. Przyjmując prawdziwość tak sformułowanej hipotezy, z którą zgadza się większość ekonomistów, można stwierdzić, iż w możliwych do przyjęcia modelach polityki rynku pracy należy brać pod uwagę nie tylko względy ekonomiczne, ale także – a być może przede wszystkim – względy społeczne, rozumiane jako społeczna akceptacja przyjętych rozwiązań.

Na podstawie dotychczasowej analizy zarówno modeli rynku pracy, jak i charakterystyki instytucjonalnych uwarunkowań funkcjonowania tych rynków, nie można wskazać jednego idealnego rozwiązania, które zapewniłoby sprawne funkcjonowanie rynku pracy przejawiające się niską stopą bezrobocia. W żadnym wypadku nie jest to wniosek zaskakujący. Wielu ekonomistów analizujących wpływ instytucji na rynek pracy podkreśla, iż o ile możliwa jest, w pewnym przybliżeniu, ocena wpływu poszczególnych instytucji na rynek pracy – choć i w tym względzie nie wszystkie ustalenia są jednoznaczne – o tyle prawie niemożliwe jest pełne zidentyfikowanie interakcji zachodzących między instytucjami. Sprawa jeszcze bardziej się komplikuje, jeśli weźmie się pod uwagę możliwość wzajemnego oddziaływania systemu instytucjonalnego bezpośrednio związanego z rynkiem pracy z innymi instytucjami, w innych obszarach gospodarczych. Wreszcie jeszcze raz należy podkreślić, że warunki funkcjonowania rynku pracy, w długim okresie, zdeterminowane są nie tylko uwarunkowaniami instytucjonalnymi, ale również społecznymi, politycznymi, kulturowymi, a nawet geograficznymi czy religijnymi. Większość z tych uwarunkowań zmienia się stosunkowo wolno, w związku z czym funkcjonujące modele rynku pracy są wynikiem długotrwałych procesów zachodzących w gospodarce i społeczeństwie. Ostatecznie każde społeczeństwo ma swobodę wyboru pomiędzy różnymi porządkami instytucjonalnymi, które mogą prowadzić do zbliżonych rezultatów na rynku pracy, w postaci zbliżonego poziomu bez-

<sup>73</sup> Szerzej: P. Krugman, [1994], *Past and Prospective Causes of High Unemployment*, „Economic Review”, vol. 79, no. 4, s. 23–43.

<sup>74</sup> Autorem koncepcji „*superstar*” jest amerykański ekonomista Sherwin Rosen (szerzej: S. Rosen, [1981], *The Economics of Superstars*, „The American Economic Review”, vol. 71, no. 5, s. 845–858).

<sup>75</sup> P. Krugman, [1995], *Europe Jobless, America Penniless?*, „Foreign Policy”, no. 95, s. 24–26.

robocia, jednakże przy odmiennych uwarunkowaniach w zakresie redystrybucji dochodów (w ramach polityki fiskalno-budżetowej).

\* \* \*

Na koniec, wracając do pytań postawionych w pierwszym rozdziale pracy: czy w każdym przypadku większy zakres oddziaływania sił rynkowych oznacza bardziej efektywny sposób funkcjonowania rynku pracy i czy w przypadkach, kiedy występują niesprawności rynku, interwencja zewnętrzna może przyczynić się do wyeliminowania lub ograniczenia tych niesprawności, powodując, że rynek pracy będzie funkcjonował w sposób bardziej efektywny, stwierdzić należy, że:

- niski poziom regulacji rynków pracy w krajach anglosaskich sprzyja osiągnięciu niskich wartości stóp bezrobocia w tych krajach;
- istnieją jednakże przykłady stosunkowo silnie uregulowanych rynków pracy, na których również udaje się utrzymywać niski poziom bezrobocia.

Analizując politykę społeczno-ekonomiczną mającą na celu ograniczanie bezrobocia, można wskazać kilka obszarów działań, które mogą przynosić korzystne rezultaty dla efektywności rynku pracy. **W zakresie ochrony zatrudnienia** szczególnie istotne jest stosowanie takich uregulowań, które w równym stopniu dotyczą wszystkich zatrudnionych, niezależnie od formy tego zatrudnienia. Rozpowszechnianie się elastycznych form zatrudnienia będzie zjawiskiem o coraz większej skali, chociażby ze względu na zmiany w strukturze zatrudnienia (rozwój sektora usług i jego specyfika), w związku z tym brak równouprawnienia wszystkich pracowników grozi narastającą segmentacją rynku pracy. **Polityka rynku pracy** realizowana przy użyciu pasywnych i aktywnych instrumentów może być skuteczna pod warunkiem, że stosunkowo wysokim zasiłkom dla bezrobotnych towarzyszą skuteczne metody ich aktywizacji. W celu zidentyfikowania odpowiednich metod musi być prowadzony ciągły monitoring efektywności tychże, na podstawie którego będą one dostosowywane do bieżących potrzeb rynku pracy. W szczególności istotne jest objęcie programami aktywizującymi grup dyskryminowanych na rynku pracy, tzn. młodzieży, długotrwale bezrobotnych, osób o niskich kwalifikacjach, osób zamieszkujących obszary o niskim poziomie rozwoju gospodarczego, imigrantów, osób starszych i kobiet sprawujących opiekę nad dziećmi. W końcu istotnym elementem osiągnięcia korzystnej sytuacji na rynku pracy jest **jakość dialogu społecznego**, rozumianego jako narzędzie łączenia i godzenia interesów wszystkich partnerów rynku pracy. Państwo powinno aktywnie wspierać dialog pomiędzy pracodawcami i pracownikami prowadzący do zawarcia kompromisu korzystnego dla wszystkich stron, ale mającego na celu przede wszystkim długookresowe cele związane z ograniczaniem bezrobocia. Sprzyjać temu powinna koordynacja negocjacji płacowych oraz odpowiednia postawa związków zawodowych, polegająca na uwzględnianiu w negocjacjach wystąpienia możliwych efektów zewnętrznych zawartych porozumień.



## Zakończenie

Elastyczność rynku pracy to kategoria opisująca zdolność do szybkiego dostosowywania się rynku pracy do zmian zachodzących w gospodarce, prowadząca do osiągnięcia stanu równowagi na rynku pracy. Elastyczność uwarunkowana jest wieloma czynnikami, wśród których istotną rolę odgrywają instytucje rynku pracy. Instytucje i instrumenty polityki rynku pracy – takie jak: ochrona zatrudnienia, zasiłki dla bezrobotnych, programy aktywnej polityki rynku pracy, opodatkowanie pracy, system zbiorowych negocjacji płacowych – postrzegane są przez wielu ekonomistów i polityków gospodarczych jako kluczowe determinanty kształtowania się poziomu bezrobocia w gospodarce. Dość mocno upowszechniony został pogląd, zgodny z neoklasycznym paradygmatem, że najlepszą receptą na osiągnięcie niskiego poziomu bezrobocia i wysokiego poziomu zatrudnienia jest daleko idąca deregulacja rynku pracy, tak jak ma to miejsce w krajach anglosaskich, a w szczególności w Stanach Zjednoczonych.

Pomimo podejmowanych prób weryfikacji tak sformułowanej hipotezy, spory wokół jej słuszności wciąż są aktualne, a zmieniające się uwarunkowania zewnętrzne funkcjonowania rynków pracy powodują, że niektóre wcześniejsze ustalenia stają się nieaktualne. Ponadto same instytucje rynku pracy podlegają zmianom (choć jest to proces powolny i długotrwały, co jest charakterystyczne dla większości instytucji), wywierając tym samym wpływ na kształt obserwowanych zależności.

Rozważania teoretyczne na temat możliwych kanałów oddziaływania instytucji na sprawność funkcjonowania rynku pracy wskazują, iż możliwych jest wiele wariantów w zależności od charakterystyki poszczególnych instytucji oraz pozostałych uwarunkowań rynku pracy. Ważne jest również wzajemne oddziaływanie instytucji na siebie (interakcje) oraz czynniki pozaekonomiczne, takie jak uwarunkowania społeczne, polityczne czy kulturowe. Dlatego też w dyskusji na temat roli instytucji i ich wpływu na elastyczność rynku pracy kluczowe znaczenie mają ustalenia empiryczne. Badania empiryczne o charakterze makroekonomicznym z konieczności mają ograniczony zasięg, zdeterminowany dostępnością danych dotyczących badanych zagadnień. Jeszcze bardziej ograniczone są możliwości w zakresie pozyskiwania długich szeregów czasowych oraz danych

pozwalających na porównania międzynarodowe. Z drugiej jednak strony badania oparte o dane przekrojowo-czasowe pozwalają na uzyskanie bardziej wiarygodnych wyników w zakresie badanych zależności.

W pracy przyjęto hipotezę główną, zgodnie z którą instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w istotny sposób wpływają na efektywność jego funkcjonowania (określoną przez poziom bezrobocia równowagi). Przeprowadzone badania pozwoliły na weryfikację hipotezy głównej oraz hipotez pomocniczych przyjętych na wstępie pracy:

1. Hipoteza pomocnicza, według której ochrona zatrudnienia przyczynia się do wzrostu bezrobocia, nie została potwierdzona.
2. Hipoteza pomocnicza, że zasiłki dla bezrobotnych przyczyniają się do wzrostu bezrobocia, została potwierdzona częściowo, wykazano istotną zależność dodatnią pomiędzy wysokością zasiłków dla bezrobotnych a wysokością stopy bezrobocia w modelu z opóźnionymi zmiennymi objaśniającymi.
3. Hipoteza pomocnicza, zgodnie z którą programy aktywnej polityki rynku pracy przyczyniają się do ograniczenia bezrobocia, znalazła potwierdzenie w wynikach badań empirycznych.
4. Hipoteza pomocnicza, iż silne związki zawodowe oraz niescentralizowany i nieskoordynowany proces negocjacji płacowych prowadzi do wzrostu bezrobocia, została potwierdzona częściowo. Wykazano silną, dodatnią zależność pomiędzy poziomem uzwiązkowienia a wysokością stopy bezrobocia oraz ujemną zależność pomiędzy poziomem koordynacji negocjacji zbiorowych a wysokością stopy bezrobocia (jednakże w przypadku drugiej zależności znalazła ona potwierdzenie jedynie w modelu z opóźnionymi zmiennymi objaśniającymi)
5. Hipoteza pomocnicza, według której opodatkowanie pracy prowadzi do wzrostu bezrobocia, została potwierdzona w badaniach empirycznych.

Ostatecznie stwierdzono, iż **hipoteza główna**, zakładająca, że instytucjonalne uwarunkowania elastyczności rynku pracy w istotny sposób wpływają na efektywność funkcjonowania rynku pracy, **została potwierdzona częściowo**. Tylko niektóre z rozpatrywanych czynników instytucjonalnych w istotny sposób wpływają na funkcjonowanie rynku pracy. Na podstawie wyników badań można stwierdzić, że do czynników tych zaliczają się: opodatkowanie pracy, poziom uzwiązkowienia wśród pracowników, programy aktywnej polityki rynku pracy oraz, w nieco mniejszym stopniu, wysokość zasiłków dla bezrobotnych, a także prawna ochrona zatrudnienia.

Czynniki instytucjonalne mają wpływ na warunki funkcjonowania rynku pracy, jednakże jest on silnie zróżnicowany w zależności od rodzaju rozpatrywanej instytucji. Jedne z instytucji mogą przyczyniać się do wzrostu bezrobocia, inne mogą powodować jego spadek, w przypadku niektórych nie udało się wykazać związku z poziomem bezrobocia, co nie jest ostatecznym dowodem, że taki związek nie istnieje. Nie należy również zapominać o interakcjach występujących pomiędzy analizowanymi czynnikami instytucjonalnymi, które w rezultacie mogą determinować ostateczny wpływ instytucji na rynek pracy, jakkolwiek jest to najtrudniejszy obszar weryfikacji empirycznej. Ustalenia empiryczne skłaniają do rozpatrywania czynników instytucjonalnych raczej jako określonego systemu instytucjonalnego niż rozważania wpływu pojedynczych instytucji na rynek pracy.

Rozpatrując instytucje rynku pracy jako system całościowy, podkreślić należy, że uzasadnieniem dla funkcjonowania tego systemu są niesprawności mechanizmu rynkowego, które odnoszą się również do rynku pracy. Optymalna konstrukcja systemu instytucjonalnego powinna ograniczać niesprawności rynku pracy i jednocześnie prowadzić do podniesienia efektywności jego funkcjonowania, przejawiającej się obniżeniem stopy bezrobocia równowagi. Poszukując pożądanego układu instytucji, oprócz ustaleń odnośnie oddziaływania na rynek pracy poszczególnych instytucji, warto poddać analizie rynki pracy, uwzględniając całościowy system instytucjonalny występujący na tych rynkach. W celu dokonania takiej analizy, w pracy przedstawiono propozycję konstrukcji syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy, który następnie posłużył do wyodrębnienia określonych modeli rynku pracy. Modele te zostały dodatkowo wykorzystane do zweryfikowania często spotykanego poglądu, iż tylko w warunkach niskiego uregulowania rynku pracy, rynek ten może funkcjonować efektywnie, osiągając niski poziom bezrobocia. Najczęściej na potwierdzenie tej tezy przywołuje się warunki funkcjonowania rynków pracy w krajach anglosaskich.

Analiza trzech modeli rynku pracy – socjaldemokratycznego, konserwatywnego i liberalnego – prowadzi do wniosku, iż najbardziej efektywne są modele liberalny i socjaldemokratyczny. W szczególności stosunkowo dobre wyniki na rynku pracy osiągane są w Stanach Zjednoczonych i w krajach skandynawskich. W socjaldemokratycznym modelu rynku pracy udaje się efektywnie aktywizować zasoby pracy oraz, dzięki systemowi fiskalno-transferowemu, utrzymywać stosunkowo niską rozpiętość dochodów. Niestety, często kosztem realizacji tych celów jest wysoki fiskalizm i nierównowaga budżetowa. Model liberalny zaś to efektywny rynek pracy i niskie obciążenia podatkowe, ale również stosunkowo największe nierówności dochodowe i najniższe bezpieczeństwo społeczne gwarantowane przez państwo.

Na podstawie analizowanych modeli rynku pracy oraz charakterystyki instytucjonalnych uwarunkowań funkcjonowania tych rynków, nie można wskazać jednego idealnego rozwiązania, które zapewniłoby sprawne funkcjonowanie rynku pracy, przejawiające się niską stopą bezrobocia. Trzeba wziąć pod uwagę, że warunki funkcjonowania rynku pracy w długim okresie zdeterminowane są nie tylko uwarunkowaniami instytucjonalnymi, ale również społecznymi, politycznymi, kulturowymi, a nawet geograficznymi czy religijnymi. Większość z tych uwarunkowań zmienia się stosunkowo wolno, w związku z czym funkcjonujące modele rynku pracy są wynikiem długotrwałych procesów zachodzących w gospodarce i społeczeństwie. Ostatecznie każde społeczeństwo ma swobodę wyboru pomiędzy różnymi porządkami instytucjonalnymi, które mogą prowadzić do zbliżonych rezultatów na rynku pracy, w postaci zbliżonego poziomu bezrobocia, jednakże przy odmiennych uwarunkowaniach w zakresie redystrybucji dochodów.

Ustalenia zaprezentowane w pracy mogą stanowić przyczynek do rozwoju szerszej dyskusji nad długofalową polityką kształtowania docelowego modelu rynku pracy. Jakkolwiek mało prawdopodobne wydaje się precyzyjne sformułowanie takiego modelu, to jednak nie umniejsza to wartości rozważań nad możliwymi wariantami. U podstaw takich rozważań powinna leżeć rzetelna wiedza na temat możliwych rozwiązań, a przede wszystkim skutków, które one przynoszą, jak również kosztów, jakie za sobą pociągają. Doświadczenia krajów wysoko rozwiniętych w zakresie instytucjonalnych uwarunkowań funkcjonowania rynku pracy stanowić mogą cenny punkt wyjścia do badań na ten temat również w odniesieniu do polskiego rynku pracy.

## Załącznik 1A

### Komponenty sumarycznego indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych

	Kategoria	Liczba punktów	Opis
Warunki uprawniające do zasiłku	<b>Kategoria 1</b> Minimalny okres zatrudnienia/składkowy	1	Brak wymogów w tym zakresie
		2	1-10 miesięcy
		3	11-13 miesięcy
		4	14-24 miesięcy
		5	Więcej niż 24 miesiące
	<b>Kategoria 2</b> Sankcje w przypadku dobrowolnego bezrobocia (np. dobrowolnej rezygnacji z pracy lub utraty pracy z winy pracownika)	1	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 0 do 4 tygodni (włącznie z redukcją wysokości zasiłku)
		2	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 5 do 9 tygodni
		3	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 10 do 14 tygodni
		4	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres dłuższy niż 14 tygodni
		5	Bezrobotny nie kwalifikuje się do zasiłku

	Kategoria	Liczba punktów	Opis
Wymagania w zakresie gotowości do podjęcia pracy i aktywnego poszukiwania pracy	<b>Kategoria 3</b> Gotowość do podjęcia pracy w trakcie uczestnictwa w aktywnych programach rynku pracy	1	Brak wymogów w zakresie gotowości do podjęcia pracy
		2	Uczestnictwo w niektórych formach aktywnych programów rynku pracy wymaga gotowości do podjęcia pracy
		3	Uczestnictwo w większości aktywnych programów rynku pracy wymaga gotowości do podjęcia pracy
		4	Ciągła gotowość do podjęcia pracy, brak wymogów w zakresie aktywnego poszukiwania pracy
		5	Ciągła gotowość do podjęcia pracy i aktywność w zakresie poszukiwania pracy
	<b>Kategoria 4</b> Wymagany zakres mobilności zawodowej	1	Bezrobotny ma prawo odrzucić ofertę pracy dotyczącą innego obszaru zawodowego niż zawód, który posiada, w całym okresie posiadania statusu osoby bezrobotnej
		2	Bezrobotny ma prawo odrzucić ofertę pracy dotyczącą innego obszaru zawodowego niż zawód, który posiada, w okresie pierwszych 6 miesięcy posiadania statusu osoby bezrobotnej
		3	Bezrobotny ma prawo odrzucić ofertę pracy dotyczącą innego obszaru zawodowego niż zawód, który posiada, w okresie krótszym niż pierwszych 6 miesięcy posiadania statusu osoby bezrobotnej
		4	Brak sprecyzowanych ograniczeń odnośnie ofert pracy proponowanych bezrobotnemu przez służby zatrudnienia jednakże kwalifikacje osoby bezrobotnej oraz okres pozostawania bez pracy są brane pod uwagę.
		5	Bezrobotny jest zobowiązany zaakceptować każdą ofertę pracy, którą jest w stanie wykonywać
	<b>Kategoria 5</b> Wymagany zakres mobilności przestrzennej	1	Brak wymogów w zakresie mobilności przestrzennej
		2	Bezrobotny jest zobowiązany zaakceptować ofertę pracy w przypadku, gdy łączny dzienny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem nie przekracza 2 godzin
		3	Bezrobotny jest zobowiązany zaakceptować ofertę pracy w przypadku, gdy łączny dzienny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem nie przekracza 4 godzin
		4	Bezrobotny jest zobowiązany zaakceptować ofertę pracy w przypadku, gdy łączny dzienny czas dojazdu do miejsca pracy i z powrotem przekracza 4 godziny
		5	Bezrobotny jest zobowiązany zaakceptować ofertę pracy nawet w przypadku konieczności zmiany miejsca zamieszkania
	<b>Kategoria 6</b> Inne uzasadnione powody odrzucenia oferty pracy	1	W przypadku, gdy zdefiniowano pięć lub więcej uzasadnionych powodów odrzucenia oferty pracy
		3	W przypadku, gdy zdefiniowano trzy lub cztery uzasadnione powody odrzucenia oferty pracy
		5	W przypadku, gdy zdefiniowano dwa lub mniej uzasadnionych powodów odrzucenia oferty pracy

	Kategoria	Liczba punktów	Opis
Monitoring	<b>Kategoria 7</b> Wymagana aktywność w zakresie poszukiwania pracy	1	Aktywność w zakresie poszukiwania pracy nie podlega monitorowaniu
		2	Aktywność w zakresie poszukiwania pracy może podlegać kontroli na żądanie służb zatrudnienia
		3	Bezrobotny jest zobowiązany potwierdzić swoją aktywność w przypadku otrzymania oferty pracy ze strony służb zatrudnienia
		4	Bezrobotny jest zobowiązany potwierdzać swoją aktywność w zakresie poszukiwania pracy w sposób regularny
		5	Bezrobotny jest zobowiązany często, np. co tydzień lub co drugi tydzień, potwierdzać swoją aktywność w zakresie poszukiwania pracy
Sankcje	<b>Kategoria 8</b> Sankcje związane z odmową podjęcia pracy lub odmową udziału w aktywnych programach rynku pracy	1	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 0 do 4 tygodni (włącznie z redukcją wysokości zasiłku)
		2	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 5 do 9 tygodni
		3	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 10 do 14 tygodni
		4	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres dłuższy niż 14 tygodni
		5	Zawieszenie prawa do zasiłku
	<b>Kategoria 9</b> Sankcje związane z powtórzną odmową podjęcia pracy lub odmową udziału w aktywnych programach rynku pracy	1	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 0 do 4 tygodni (włącznie z redukcją wysokości zasiłku)
		2	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 5 do 9 tygodni
		3	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres od 10 do 14 tygodni
		4	Zawieszenie prawa do zasiłku na okres dłuższy niż 14 tygodni
		5	Zawieszenie prawa do zasiłku

Źródło: opracowanie własne na podstawie: D. Venn, [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131, s. 11.

## Załącznik 1B

### Sposób obliczania sumarycznego indeksu restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku

Sumaryczny (całkowity, ogólny, *overall*) indeks restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku jest średnią nieważoną **dziewięciu szczegółowych wskaźników** dotyczących<sup>1</sup>:

- wstępnych warunków uprawniających osobę bezrobotną do otrzymania zasiłku (kategorie 1 i 2); wskaźniki te składają się na  $\frac{1}{4}$  wartości indeksu sumarycznego (po  $\frac{1}{8}$  wartości każdej z kategorii);
- wymagań w zakresie gotowości do podjęcia pracy i aktywnego poszukiwania pracy przez osobę bezrobotną (kategorie od 3 do 6); wskaźniki te składają się na  $\frac{1}{4}$  wartości indeksu sumarycznego (po  $\frac{1}{16}$  wartości każdej z kategorii);
- monitoringu aktywności w zakresie poszukiwania pracy przez osobę bezrobotną (kategoria 7); wskaźnik ten składa się na  $\frac{1}{4}$  wartości indeksu sumarycznego;
- sankcji związanych z odmową przez osobę bezrobotną podjęcia pracy lub odmową udziału w aktywnych programach rynku pracy (kategorie 8 i 9); wskaźniki te składają się na  $\frac{1}{4}$  wartości indeksu sumarycznego (po  $\frac{1}{8}$  wartości każdej z kategorii).

---

<sup>1</sup> D. Venn, [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131, s. 14.

# Załącznik 1C

## Komponenty sumarycznego indeksu ochrony zatrudnienia

A – Regulacje w zakresie zwolnień indywidualnych, pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony

Lp.	Pozycja	Jednostka i opis	Liczba punktów						
			0	1	2	3	4	5	6
1	Procedura wypowiedzenia umowy o pracę	<p><b>Skala od 0 do 3</b></p> <p>0 – wypowiedzenie ustne</p> <p>1 – wypowiedzenie pisemne z podaniem przyczyny dostarczone pracownikowi</p> <p>2 – obowiązek powiadomienia strony trzeciej (jak np. rada pracownicza lub urząd pracy)</p> <p>3 – pracodawca nie może podjąć procedury zwolnienia bez zezwolenia strony trzeciej</p>	Skala (od 0 do 3) x 2						
2	Zwłoka przed rozpoczęciem okresu wypowiedzenia	<p><b>Liczba dni</b></p> <p>Do okresu zwłoki dolicza się odpowiednio:</p> <p>6 dni – jeśli wymagane jest ostrzeżenie przed dokonaniem wypowiedzenia; 1 dzień – jeśli wypowiedzenie można przekazać w formie ustnej lub pisemnej bezpośrednio do rąk pracownika; 2 dni – jeśli wypowiedzenie musi zostać przesłane pocztą; 3 dni – jeśli wypowiedzenie musi zostać przesłane pocztą w formie listu poleconego</p>	≤ 2	< 10	< 18	< 26	< 35	< 45	> 45
3	Okres wypowiedzenia	<p><b>Liczba miesięcy w przypadku:</b></p> <p>dziwięciomiesięcznego stażu</p> <p>czteroletniego stażu</p> <p>dwudziestoletniego stażu</p>	0	≤ 0,4	≤ 0,8	≤ 1,2	< 1,6	< 2	> 2
4	Odprawa	<p><b>Krotność miesięcznego wynagrodzenia w przypadku:</b></p> <p>dziwięciomiesięcznego stażu</p> <p>czteroletniego stażu</p> <p>dwudziestoletniego stażu</p>	0	≤ 0,75	≤ 1,25	< 2	< 2,5	> 3,5	> 11
5	Definicja uzasadnionego/ nieuzasadnionego zwolnienia	<p><b>Skala od 0 do 3</b></p> <p>0 – niska wydajność lub redukcja zapotrzebowania na pracę są wystarczającym uzasadnieniem zwolnienia pracownika</p> <p>1 – względy socjalne, wiek i staż pracy pracownika muszą być wzięte pod uwagę przy wyborze pracownika, który będzie podlegał zwolnieniu</p> <p>2 – przed rozpoczęciem procedury zwolnienia musi zostać podjęta próba przekwalifikowania lub przesunięcia pracownika do innych zadań</p> <p>3 – wydajność pracownika nie może być podstawą do zwolnienia</p>	0	≤ 0,5	≤ 1	≤ 1,75	≤ 2,5	< 3	> 3
6	Okres próbny	<p><b>Liczba miesięcy</b></p>	≥ 24	> 12	> 9	> 5	> 2,5	> 1,5	< 1,5



Lp.	Pozycja	Jednostka i opis	Liczba punktów						
			0	1	2	3	4	5	6
7	Odszkodowanie za nieuzasadnione zwolnienie	<b>Krotność miesięcznego wynagrodzenia</b> Dotyczy pracownika z 20-letnim stażem, bez uwzględniania odprawy	≤ 3	≤ 8	≤ 12	≤ 18	≤ 24	≤ 30	> 30
8	Możliwość przywrócenia do pracy w przypadku nieuzasadnionego zwolnienia	<b>Skala od 0 do 3</b> 0 – brak możliwości (prawnej), lub praktycznej) przywrócenia do pracy 1 – możliwość przywrócenia do pracy występuje rzadko 2 – możliwość przywrócenia do pracy występuje często 3 – możliwość przywrócenia do pracy występuje zawsze	Skala (od 0 do 3) x 2						
9	Maksymalny okres na zaskarżenie wypowiedzenia umowy o pracę	<b>Liczba miesięcy</b>	Przed wpływem okresu wypowiedzenia	≤ 1	≤ 3	≤ 6	≤ 9	≤ 12	> 12

## B – Regulacje w zakresie umów czasowych

Lp.	Pozycja	Jednostka i opis	Liczba punktów						
			0	1	2	3	4	5	
10	Uzasadnienie stosowania umów na czas określony (FTC – Fixed-Term Contracts)	<b>Skala od 0 do 3</b> 0 – tylko w uzasadnionych przypadkach, np. gdy charakter pracy do wykonania jest ograniczony w czasie 1 – w specyficznych sytuacjach uzasadnionych potrzebami pracodawcy lub pracownika 2 – wyjątki po stronie zarówno pracodawcy jak i pracownika 3 – nie występują żadne ograniczenia	6 – [Skala (od 0 do 3) x 2]						
11	Maksymalna liczba kolejnych umów na czas określony zawartych z tym samym pracownikiem	<b>Liczba</b>	Bez limitu	≥ 5	≥ 4	≥ 3	≥ 2	≥ 1,5	< 1,5
12	Maksymalny, skumulowany okres trwania zawieranych kolejno umów na czas określony z tym samym pracownikiem	<b>Liczba miesięcy</b>	Bez limitu	≥ 36	≥ 30	≥ 24	≥ 18	≥ 12	< 12

Lp.	Pozycja	Jednostka i opis	Liczba punktów						
			0	1	2	3	4	5	6
13	Działalność agencji pracy tymczasowej	<p><b>Skala od 0 do 4</b></p> <p>0 – jest niedozwolona</p> <p>1 – dozwolona tylko dla określonych branż</p> <p>2 – dozwolona w uzasadnionych sytuacjach</p> <p>3 – dozwolona z pewnymi wyjątkami</p> <p>4 – dozwolona</p>	6 – [Skala (od 0 do 4) x 6/4]						
14	Restrykcje wobec liczby odnawianych umów	Tak/nie			Nie		Tak		
15	Maksymalny skumulowany okres trwania zawieszanych kolejno umów na czas określony z tym samym pracownikiem przez agencję pracy tymczasowej	<b>Liczba miesięcy</b>	Bez limitu	≥ 36	≥ 24	≥ 18	≥ 12	> 6	≤ 6
16	Wymogi dotyczące rozpoczęcia działalności przez agencję pracy tymczasowej	<p><b>Skala od 0 do 3</b></p> <p>0 – nie wymaga pozwolenia ani zgłoszenia</p> <p>1 – wymaga specjalnego zezwolenia odpowiednich władz administracyjnych</p> <p>2 – działalność wymaga okresowej sprawozdawczości</p> <p>3 – wymaga specjalnego zezwolenia odpowiednich władz administracyjnych oraz okresowej sprawozdawczości</p>	Skala (od 0 do 3) x 2						
17	Zapewnienie równego traktowania pracowników tymczasowych i „stałych” przez pracodawcę użytkownika	<p><b>Skala od 0 do 2</b></p> <p>0 – brak wymogów w tym zakresie</p> <p>1 – równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia lub warunków pracy</p> <p>2 – równe traktowanie w zakresie wynagrodzenia i warunków pracy</p>	Skala (od 0 do 2) x 3						

## C – Regulacje w zakresie zwolnień grupowych

Lp.	Pozycja	Jednostka i opis	Liczba punktów						
			0	1	2	3	4	5	6
18	Definicja zwolnienia grupowego	<p><b>Skala od 0 do 4</b></p> <p>0 – brak dodatkowych regulacji w zakresie zwolnień grupowych</p> <p>1 – specjalne regulacje mają zastosowanie jeśli zwolnienie dotyczy co najmniej 50 pracowników</p> <p>2 – specjalne regulacje mają zastosowanie jeśli zwolnienie dotyczy co najmniej 20 pracowników</p> <p>3 – specjalne regulacje mają zastosowanie jeśli zwolnienie dotyczy co najmniej 10 pracowników</p> <p>4 – specjalne regulacje mają zastosowanie jeśli zwolnienie dotyczy mniej niż 10 pracowników</p>	Skala (od 0 do 4) x 6/4						
19	Wymogi odnośnie procedury zwolnień	<p><b>Skala od 0 do 2</b></p> <p>Dodatkowe (w stosunku do zwolnień indywidualnych) wymogi powiadomienia rady pracowniczej (lub innego przedstawicielstwa pracowników) i władz publicznych np. publicznego urzędu pracy.</p> <p>0 – brak dodatkowych wymogów</p> <p>1 – konieczność powiadomienia jednego dodatkowego podmiotu</p> <p>2 – konieczność powiadomienia dwóch dodatkowych podmiotów</p>	Skala (od 0 do 2) x 3						
20	Zwłoka przed rozpoczęciem okresu wypowiedzenia	<p><b>Dni</b></p> <p>Dodatkowa zwłoka przed rozpoczęciem okresu wypowiedzenia w stosunku do zwolnień indywidualnych</p>	0	< 25	< 30	< 50	< 70	< 90	≥ 90
21	Inne, dodatkowe koszty zwolnień ponoszone przez pracodawców	<p><b>Skala od 0 do 2</b></p> <p>Prawo do dodatkowej odprawy i/lub korzystania ze specjalnego planu socjalnego zwiększające szanse na ponowne zatrudnienie (szkolenia zawodowe, pośrednictwo pracy, outplacement itp.)</p> <p>0 – brak dodatkowych wymogów</p> <p>1 – zwalnianym pracownikom przysługuje dodatkowa odprawa lub możliwość skorzystania z planu socjalnego</p> <p>2 – zwalnianym pracownikom przysługuje dodatkowa odprawa i możliwość skorzystania z planu socjalnego</p>	Skala (od 0 do 2) x 3						

Źródło: *Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness*, Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf) (15.01.2012).

# Załącznik 1D

## Sposób obliczania sumarycznego indeksu ochrony zatrudnienia<sup>1</sup>

### Wersja 1

Sumaryczny (całkowity, ogólny, *overall*) indeks ochrony zatrudnienia jest średnią nieważoną **czternastu szczegółowych wskaźników** dotyczących:

- uregulowań w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony – wskaźniki te składają się na  $\frac{1}{2}$  wartości indeksu sumarycznego;
- regulacji w zakresie czasowych form zatrudnienia – wskaźniki te składają się na  $\frac{1}{2}$  wartości indeksu sumarycznego.

Sumaryczny indeks ochrony zatrudnienia w wersji 1 obliczony został dla dwudziestu ośmiu krajów OECD, obejmuje lata **1985–2008**.

### Wersja 2

Sumaryczny indeks ochrony zatrudnienia jest średnią ważoną **osiemnastu szczegółowych wskaźników** dotyczących:

- uregulowań w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony – wskaźniki te składają się na  $\frac{5}{12}$  wartości indeksu sumarycznego;
- regulacji w zakresie czasowych form zatrudnienia – wskaźniki te składają się na  $\frac{5}{12}$  wartości indeksu sumarycznego;
- szczególnych wymagań odnośnie zwolnień grupowych – wskaźniki te składają się na  $\frac{2}{12}$  wartości indeksu sumarycznego.

Sumaryczny indeks ochrony zatrudnienia w wersji 2 obliczony został dla dwudziestu ośmiu krajów OECD, obejmuje lata **1998–2008**.

### Wersja 3

Sumaryczny indeks ochrony zatrudnienia jest średnią ważoną **dwudziestu jeden szczegółowych wskaźników** dotyczących:

- uregulowań w zakresie zatrudnienia na podstawie umowy na czas nieokreślony – wskaźniki te składają się na  $\frac{5}{12}$  wartości indeksu sumarycznego;
- regulacji w zakresie czasowych form zatrudnienia – wskaźniki te składają się na  $\frac{5}{12}$  wartości indeksu sumarycznego;
- szczególnych wymagań odnośnie zwolnień grupowych – wskaźniki te składają się na  $\frac{5}{12}$  wartości indeksu sumarycznego.

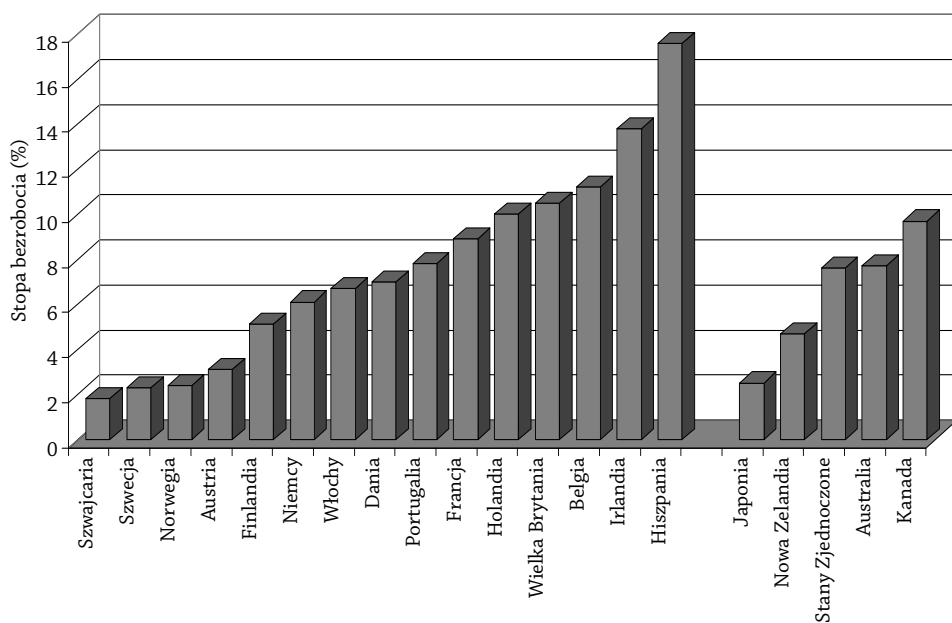
Sumaryczny indeks ochrony zatrudnienia w wersji 3 jest obliczany dla trzydziestu krajów OECD i dziesięciu krajów rozwijających się od roku **2008**.

---

<sup>1</sup> Szczegółową metodologię obliczania poszczególnych wersji indeksu ochrony zatrudnienia opisano w: *OECD Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, s. 106 oraz *Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness*, Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf) (15.01.2012).

### Załącznik 3A

## Przeciętna stopa bezrobocia w wybranych krajach OECD w latach 1980–1987



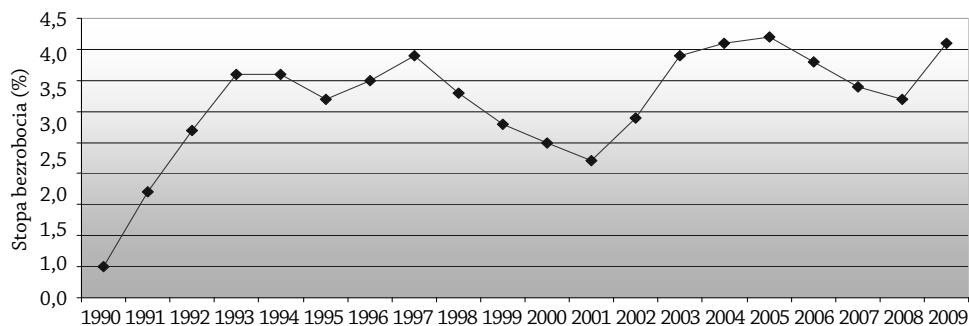
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

## Załącznik 4A

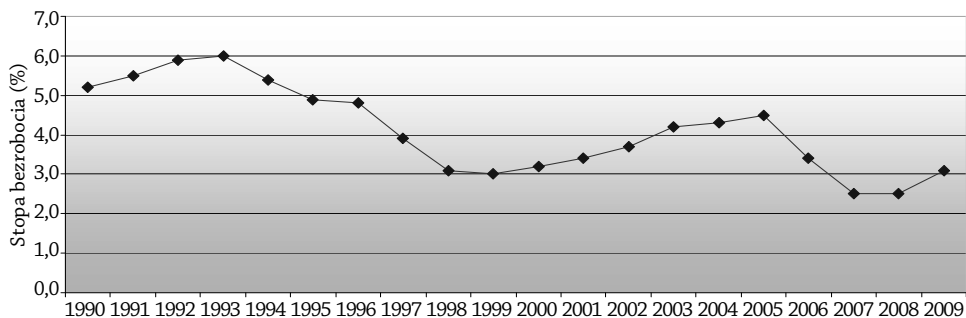
### Wartości stóp bezrobocia w poszczególnych dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009

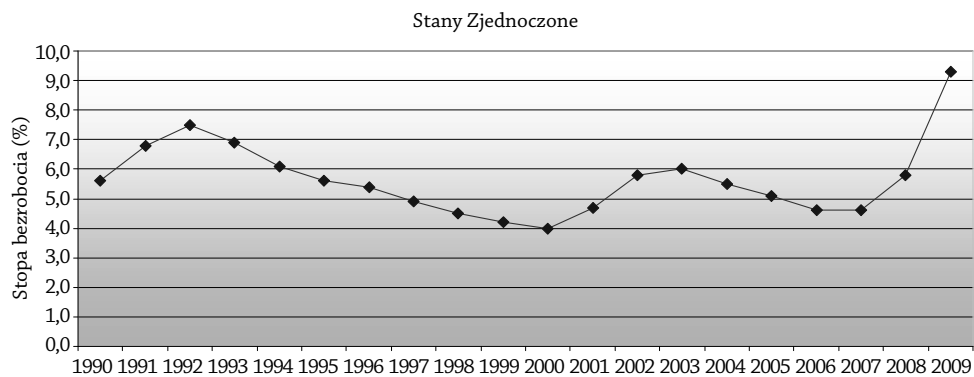
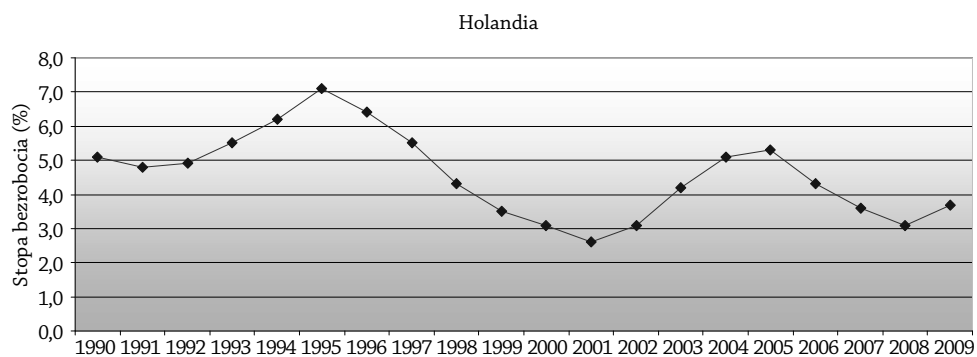
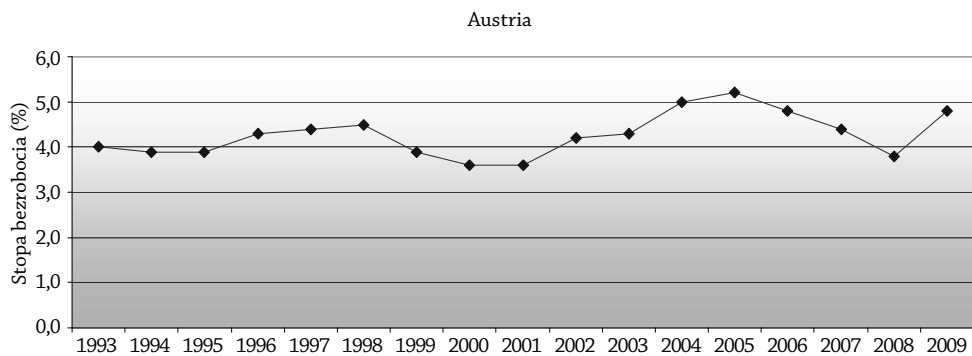
Uwaga: Rysunki przedstawiono w kolejności rosnącej według wartości średniej stóp bezrobocia w latach 1990–2009; na rysunkach oznaczono różne rozpiętości skali na osi rzędnej, w zależności od wartości maksymalnej stopy bezrobocia w badanym okresie. W odniesieniu do Austrii OECD nie podaje danych dotyczących wartości zharmonizowanej stopy bezrobocia dla lat 1990–1993, podobnie jak w odniesieniu do Niemiec za rok 1990.

Szwajcaria

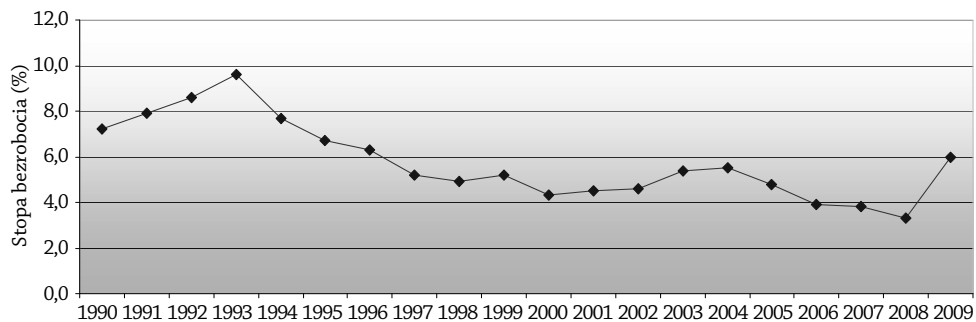


Norwegia

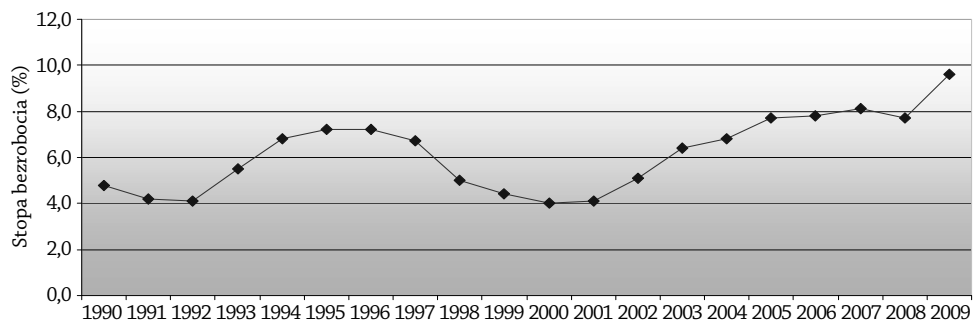




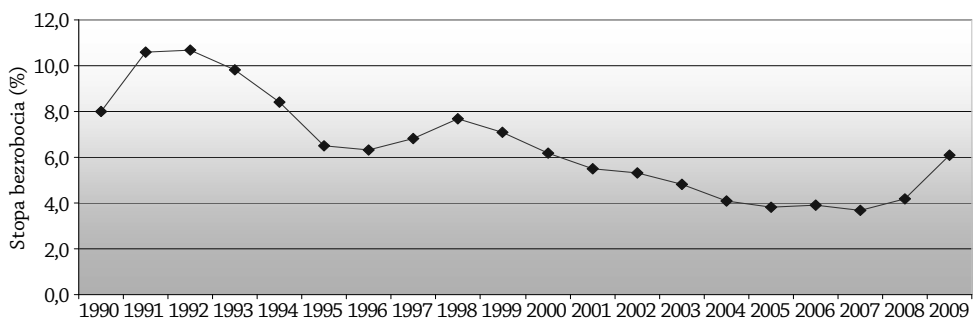
Dania



Portugalia

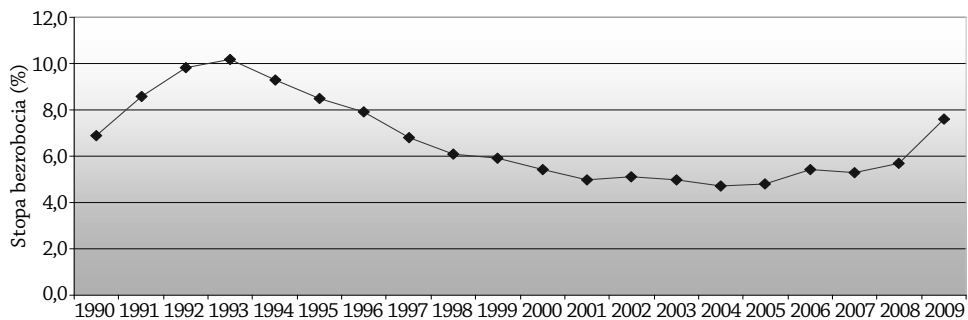


Nowa Zelandia

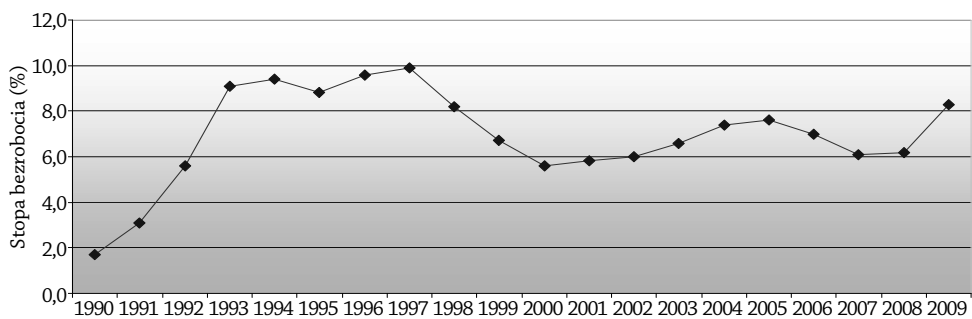




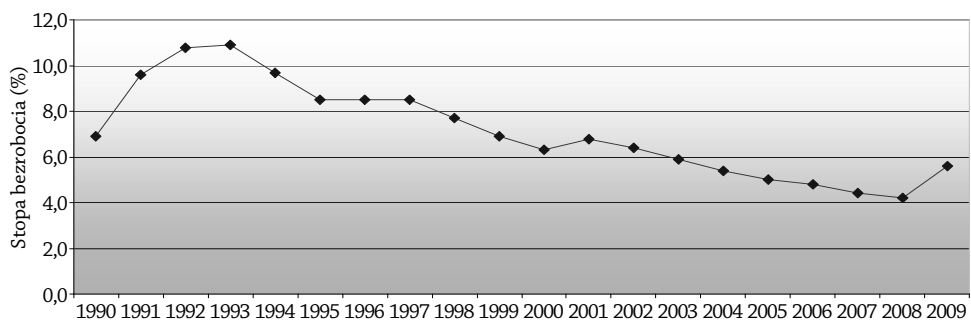
Wielka Brytania



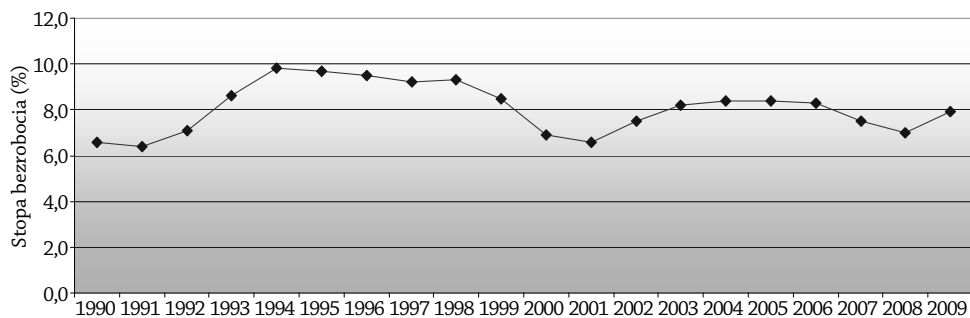
Szwecja



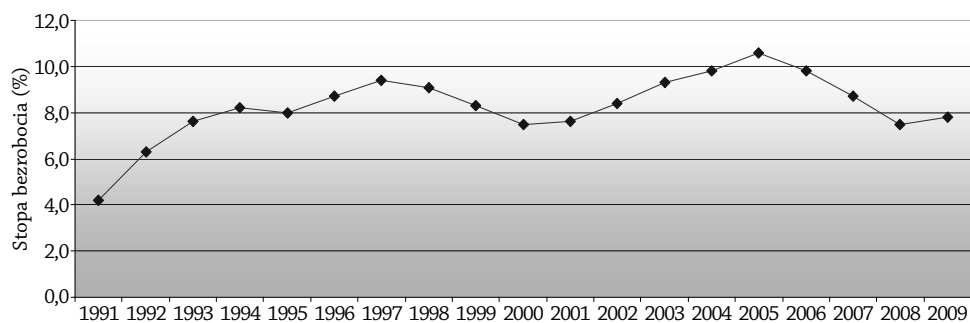
Australia



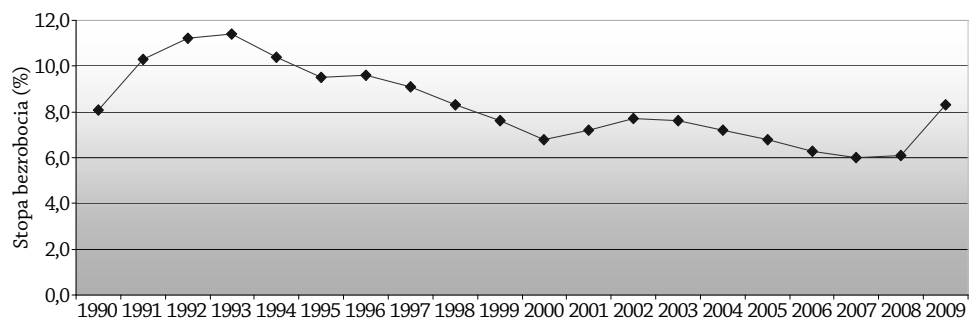
Belgia

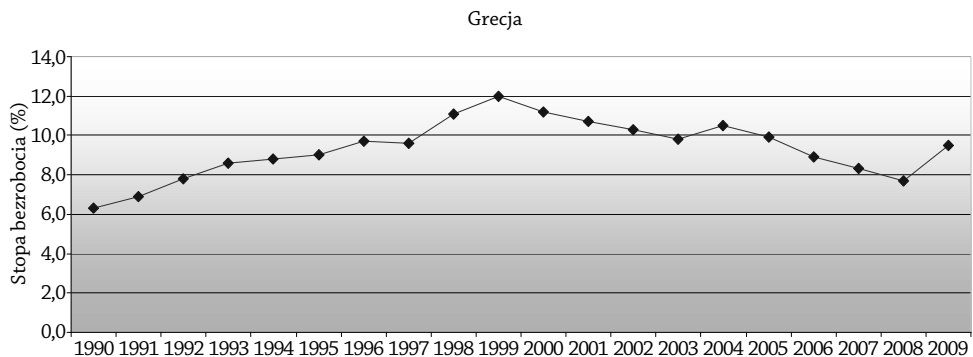
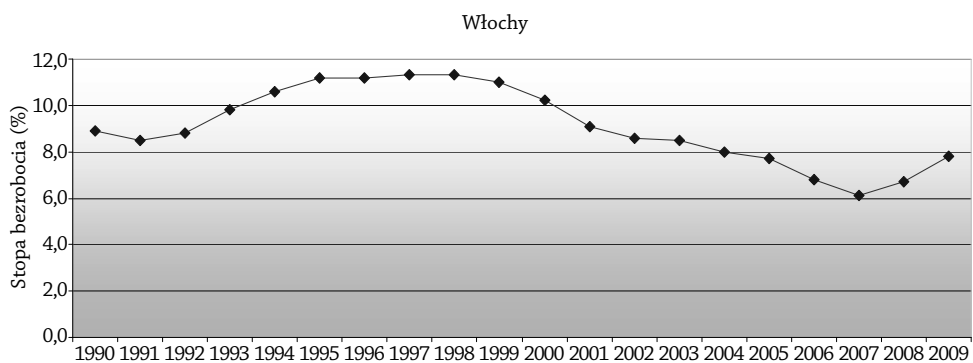
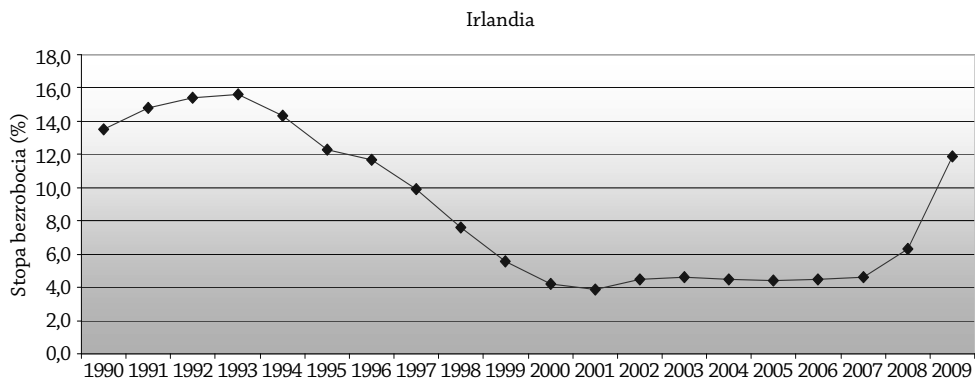


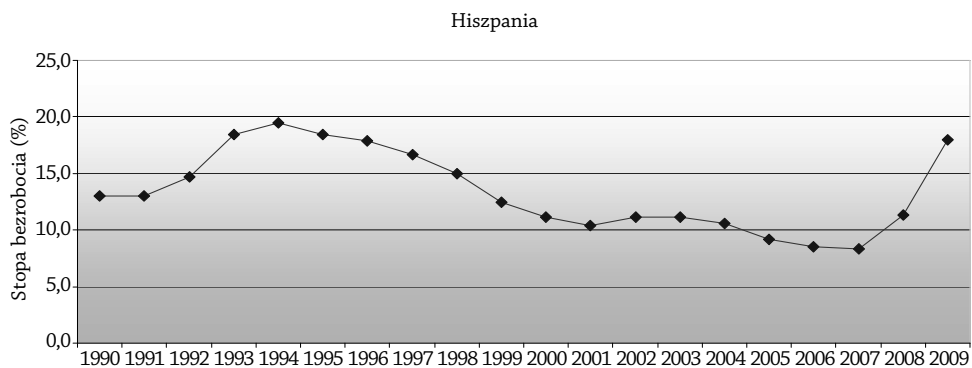
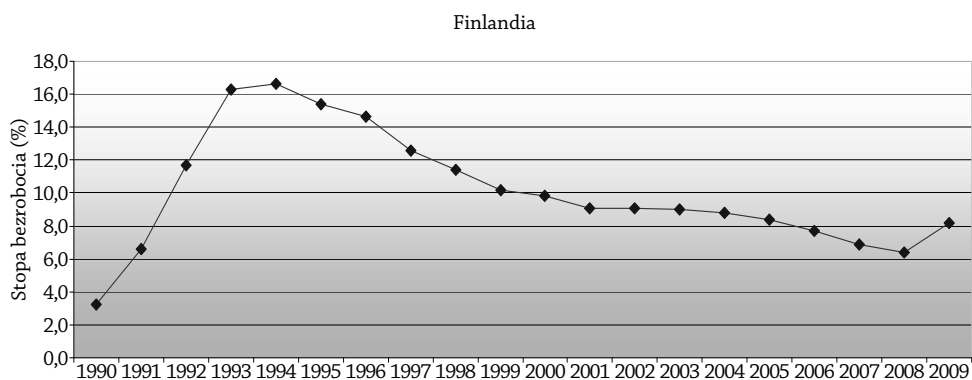
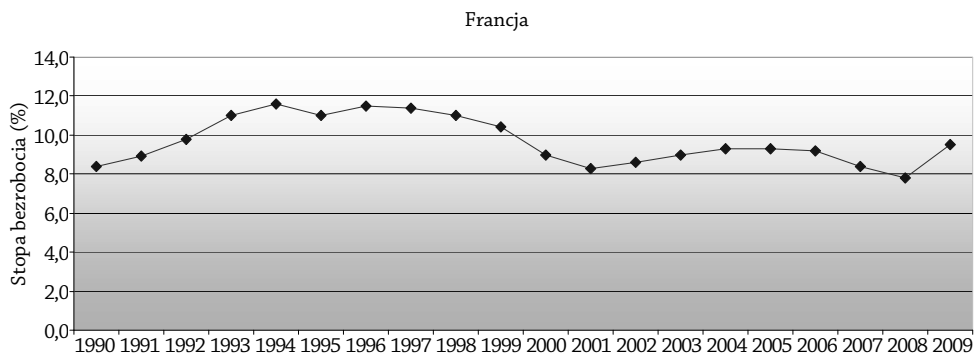
Niemcy



Kanada







Źródło rysunków w załączniku: opracowanie własne na podstawie danych OECD, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)

## Załącznik 5A

### Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy z wyszczególnieniem wartości zmiennych diagnostycznych dla wybranych krajów OECD w latach: 1991, 1995, 2000, 2005, 2007, 2009

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla dziewiętnastu krajów OECD w 1991 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Szwecja	0,90	0,74	0,43	1,00	1,00	1,00	<b>5,07</b>
Belgia	0,81	1,00	0,74	0,27	0,61	0,75	<b>4,17</b>
Dania	0,60	0,77	0,98	0,17	0,90	0,50	<b>3,91</b>
Holandia	0,69	0,76	1,00	0,38	0,20	0,75	<b>3,78</b>
Finlandia	0,54	0,69	0,67	0,22	0,90	0,75	<b>3,77</b>
Niemcy	0,81	0,75	0,43	0,51	0,36	0,75	<b>3,61</b>
Norwegia	0,74	0,58	0,67	0,18	0,66	0,75	<b>3,58</b>
Austria	0,55	0,51	0,48	0,12	0,49	0,75	<b>2,89</b>
Portugalia	1,00	0,31	0,55	0,14	0,25	0,50	<b>2,76</b>
Francja	0,76	0,93	0,64	0,12	0,00	0,25	<b>2,70</b>
Irlandia	0,20	0,53	0,43	0,08	0,65	0,75	<b>2,63</b>
Hiszpania	0,99	0,42	0,55	0,05	0,07	0,50	<b>2,58</b>
Grecja	0,90	0,31	0,05	0,01	0,36	0,75	<b>2,38</b>
Australia	0,20	0,18	0,36	0,00	0,41	0,75	<b>1,90</b>
Szwajcaria	0,26	0,12	0,26	0,11	0,18	0,75	<b>1,67</b>
Nowa Zelandia	0,18	0,00	0,45	0,07	0,45	0,00	<b>1,16</b>
Wielka Brytania	0,11	0,31	0,17	0,02	0,40	0,00	<b>1,00</b>
Kanada	0,15	0,17	0,19	0,04	0,35	0,00	<b>0,90</b>
Stany Zjednoczone	0,00	0,25	0,00	0,00	0,08	0,00	<b>0,33</b>

W rankingu nie uwzględniono Włoch, ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Źródło: opracowanie własne.

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla dziewiętnastu krajów OECD w 1995 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Belgia	0,81	1,00	0,51	0,56	0,60	1,00	4,48
Dania	0,35	0,65	1,00	0,97	0,88	0,50	4,35
Szwecja	0,62	0,78	0,28	1,00	1,00	0,50	4,18
Norwegia	0,68	0,41	0,51	0,91	0,62	1,00	4,13
Holandia	0,69	0,64	0,75	0,75	0,22	0,75	3,80
Finlandia	0,54	0,84	0,45	0,31	0,92	0,50	3,56
Niemcy	0,79	0,81	0,26	0,56	0,26	0,75	3,44
Austria	0,55	0,53	0,40	0,33	0,41	0,75	2,97
Irlandia	0,20	0,39	0,26	0,49	0,56	1,00	2,90
Francja	0,76	0,77	0,47	0,44	0,00	0,25	2,69
Portugalia	1,00	0,29	0,43	0,20	0,21	0,50	2,63
Grecja	0,90	0,35	0,06	0,13	0,29	0,75	2,48
Hiszpania	0,77	0,44	0,51	0,00	0,10	0,50	2,32
Szwajcaria	0,26	0,19	0,34	0,45	0,18	0,75	2,17
Australia	0,20	0,15	0,28	0,26	0,30	0,25	1,44
Nowa Zelandia	0,18	0,00	0,28	0,36	0,24	0,00	1,06
Kanada	0,15	0,22	0,13	0,14	0,32	0,00	0,96
Wielka Brytania	0,11	0,28	0,11	0,04	0,32	0,00	0,86
Stany Zjednoczone	0,00	0,20	0,00	0,03	0,07	0,00	0,31

W rankingu nie uwzględniono Włoch, ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla osiemnastu krajów OECD w 2000 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Dania	0,37	0,66	1,00	0,85	0,92	0,75	4,55
Szwecja	0,59	0,82	0,38	0,61	1,00	0,50	3,89
Holandia	0,55	0,54	0,84	1,00	0,21	0,75	3,88
Belgia	0,57	1,00	0,54	0,34	0,58	0,75	3,78
Norwegia	0,68	0,51	0,78	0,31	0,64	0,50	3,43
Finlandia	0,54	0,75	0,48	0,11	0,93	0,50	3,32
Austria	0,58	0,74	0,39	0,25	0,40	0,75	3,11
Niemcy	0,62	0,89	0,32	0,27	0,23	0,75	3,07
Portugalia	1,00	0,48	0,63	0,22	0,19	0,50	3,01
Irlandia	0,21	0,42	0,32	0,37	0,45	1,00	2,77
Francja	0,80	0,80	0,58	0,24	0,00	0,25	2,67
Hiszpania	0,79	0,51	0,49	0,09	0,12	0,50	2,49
Szwajcaria	0,27	0,06	0,52	0,33	0,17	0,50	1,86
Australia	0,28	0,29	0,25	0,03	0,23	0,25	1,33
Nowa Zelandia	0,36	0,00	0,35	0,08	0,20	0,00	0,99
Kanada	0,16	0,37	0,03	0,03	0,32	0,00	0,90
Wielka Brytania	0,14	0,35	0,07	0,00	0,31	0,00	0,87
Stany Zjednoczone	0,00	0,29	0,00	0,00	0,07	0,00	0,36

W rankingu nie uwzględniono Włoch i Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla dziewiętnastu krajów OECD w 2005 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Dania	0,40	0,59	0,98	1,00	0,94	0,50	<b>4,40</b>
Belgia	0,61	1,00	0,60	0,41	0,66	1,00	<b>4,28</b>
Norwegia	0,72	0,49	1,00	0,46	0,69	0,75	<b>4,11</b>
Szwecja	0,62	0,79	0,58	0,47	1,00	0,50	<b>3,97</b>
Finlandia	0,56	0,69	0,56	0,29	0,95	0,75	<b>3,80</b>
Holandia	0,59	0,53	0,51	0,75	0,20	0,75	<b>3,33</b>
Austria	0,53	0,79	0,42	0,34	0,37	0,75	<b>3,21</b>
Włochy	0,50	0,73	0,44	0,22	0,38	0,75	<b>3,01</b>
Hiszpania	0,85	0,54	0,49	0,22	0,11	0,75	<b>2,95</b>
Portugalia	1,00	0,48	0,60	0,17	0,20	0,50	<b>2,95</b>
Irlandia	0,28	0,31	0,49	0,43	0,42	1,00	<b>2,93</b>
Niemcy	0,59	0,91	0,24	0,19	0,20	0,75	<b>2,88</b>
Francja	0,87	0,85	0,58	0,28	0,00	0,25	<b>2,83</b>
Szwajcaria	0,29	0,03	0,47	0,43	0,17	0,50	<b>1,88</b>
Nowa Zelandia	0,39	0,00	0,36	0,24	0,19	0,25	<b>1,43</b>
Wielka Brytania	0,17	0,39	0,04	0,23	0,31	0,00	<b>1,14</b>
Australia	0,30	0,23	0,22	0,16	0,21	0,00	<b>1,12</b>
Kanada	0,17	0,34	0,00	0,07	0,33	0,00	<b>0,90</b>
Stany Zjednoczone	0,00	0,28	0,02	0,00	0,06	0,00	<b>0,36</b>

W rankingu nie uwzględniono Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla dziewiętnastu krajów OECD w 2007 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Dania	0,40	0,58	0,95	1,00	0,97	0,75	<b>4,65</b>
Norwegia	0,76	0,48	1,00	0,60	0,73	0,75	<b>4,32</b>
Belgia	0,61	1,00	0,61	0,50	0,71	0,75	<b>4,19</b>
Szwecja	0,62	0,71	0,52	0,48	1,00	0,50	<b>3,83</b>
Finlandia	0,56	0,66	0,52	0,32	0,99	0,50	<b>3,56</b>
Holandia	0,56	0,51	0,50	0,90	0,19	0,75	<b>3,42</b>
Austria	0,53	0,80	0,41	0,41	0,35	0,75	<b>3,25</b>
Włochy	0,50	0,73	0,43	0,20	0,41	0,75	<b>3,02</b>
Portugalia	1,00	0,48	0,70	0,09	0,21	0,50	<b>2,99</b>
Hiszpania	0,85	0,52	0,48	0,23	0,12	0,75	<b>2,95</b>
Niemcy	0,59	0,89	0,25	0,19	0,19	0,75	<b>2,86</b>
Francja	0,87	0,82	0,59	0,32	0,00	0,25	<b>2,85</b>
Irlandia	0,28	0,18	0,59	0,37	0,43	1,00	<b>2,85</b>
Szwajcaria	0,29	0,01	0,48	0,37	0,17	0,50	<b>1,82</b>
Nowa Zelandia	0,39	0,00	0,34	0,21	0,22	0,25	<b>1,40</b>
Australia	0,29	0,19	0,20	0,13	0,17	0,25	<b>1,23</b>
Wielka Brytania	0,17	0,38	0,02	0,11	0,33	0,00	<b>1,00</b>
Kanada	0,17	0,30	0,00	0,06	0,34	0,00	<b>0,86</b>
Stany Zjednoczone	0,00	0,25	0,02	0,00	0,06	0,00	<b>0,34</b>

W rankingu nie uwzględniono Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla dziewiętnastu krajów OECD w 2009 roku

Ranking krajów wg wartości indeksu	Zmienne diagnostyczne						Wartość indeksu
	ZM 1	ZM 2A	ZM 3	ZM 4	ZM 5	ZM 8	
Belgia	0,70	1,00	0,73	0,63	0,72	1,00	<b>4,78</b>
Dania	0,46	0,58	1,00	0,80	0,99	0,67	<b>4,50</b>
Norwegia	0,88	0,51	0,51	0,65	0,76	1,00	<b>4,31</b>
Szwecja	0,59	0,68	0,66	0,38	0,99	0,67	<b>3,96</b>
Holandia	0,61	0,54	0,54	1,00	0,18	1,00	<b>3,88</b>
Finlandia	0,62	0,65	0,56	0,32	1,00	0,67	<b>3,82</b>
Austria	0,61	0,80	0,46	0,54	0,34	1,00	<b>3,75</b>
Włochy	0,59	0,77	0,44	0,17	0,44	1,00	<b>3,42</b>
Niemcy	0,67	0,88	0,29	0,38	0,18	1,00	<b>3,41</b>
Portugalia	0,94	0,53	0,76	0,18	0,20	0,67	<b>3,28</b>
Francja	1,00	0,84	0,66	0,32	0,00	0,33	<b>3,15</b>
Hiszpania	0,98	0,55	0,51	0,10	0,13	0,67	<b>2,94</b>
Irlandia	0,32	0,30	0,76	0,19	0,47	0,33	<b>2,37</b>
Szwajcaria	0,33	0,08	0,51	0,41	0,17	0,67	<b>2,17</b>
Nowa Zelandia	0,42	0,00	0,49	0,24	0,22	0,33	<b>1,71</b>
Australia	0,33	0,23	0,22	0,12	0,18	0,33	<b>1,42</b>
Kanada	0,19	0,34	0,07	0,07	0,37	0,00	<b>1,05</b>
Wielka Brytania	0,19	0,39	0,00	0,08	0,32	0,00	<b>0,99</b>
Stany Zjednoczone	0,00	0,32	0,29	0,00	0,07	0,00	<b>0,68</b>

W rankingu nie uwzględniono Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Źródło tabel w załączniku: opracowanie własne.



## Załącznik 5B

Modele rynku pracy wraz z wartością syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy oraz wartością stopy bezrobocia dla wybranych krajów OECD w latach: 1991, 1995, 2000, 2005, 2007

Rok 1991			
Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Szwecja	5,07	3,1
	Belgia	4,17	6,4
	Dania	3,91	7,9
	Holandia	3,78	4,8
	Finlandia	3,77	6,6
	<b>Średnia</b>	<b>4,14</b>	<b>5,76</b>
Konserwatywny	Niemcy	3,61	4,2
	Norwegia	3,58	5,5
	Austria	2,89	4,0
	Portugalia	2,76	4,2
	Francja	2,70	8,9
	Irlandia	2,63	14,8
	Hiszpania	2,58	13,0
	Grecja	2,38	6,9
	<b>Średnia</b>	<b>2,89</b>	<b>7,69</b>
Liberalny	Australia	1,90	9,6
	Szwajcaria	1,67	1,7
	Nowa Zelandia	1,16	10,6
	Wielka Brytania	1,00	8,6
	Kanada	0,90	10,3
	Stany Zjednoczone	0,33	6,8
	<b>Średnia</b>	<b>1,16</b>	<b>7,93</b>

W rankingu nie uwzględniono Włoch, ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Rok 1995

Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Belgia	4,48	9,7
	Dania	4,35	6,7
	Szwecja	4,18	8,8
	Norwegia	4,13	4,9
	Holandia	3,80	7,1
	Finlandia	3,56	15,4
	<b>Średnia</b>	<b>4,09</b>	<b>8,77</b>
Konserwatywny	Niemcy	3,44	8,0
	Austria	2,97	3,9
	Irlandia	2,90	12,3
	Francja	2,69	11,0
	Portugalia	2,63	7,2
	Grecja	2,48	9,0
	Hiszpania	2,32	18,4
	Szwajcaria	2,17	3,2
<b>Średnia</b>	<b>2,70</b>	<b>9,13</b>	
Liberalny	Australia	1,44	8,5
	Nowa Zelandia	1,06	6,5
	Kanada	0,96	9,5
	Wielka Brytania	0,86	8,5
	Stany Zjednoczone	0,31	5,6
	<b>Średnia</b>	<b>2,79</b>	<b>8,65</b>

W rankingu nie uwzględniono Włoch, ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

## Rok 2000

Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Dania	4,55	4,3
	Szwecja	3,89	5,6
	Holandia	3,88	3,1
	Belgia	3,78	6,9
	Norwegia	3,43	3,2
	Finlandia	3,32	9,8
	<b>Średnia</b>	<b>3,81</b>	<b>5,48</b>
Konserwatywny	Austria	3,11	3,6
	Niemcy	3,07	7,5
	Portugalia	3,01	4,0
	Irlandia	2,77	4,2
	Francja	2,67	9,0
	Hiszpania	2,49	11,1
	Szwajcaria	1,86	2,5
	<b>Średnia</b>	<b>2,71</b>	<b>5,99</b>
Liberalny	Australia	1,33	6,3
	Nowa Zelandia	0,99	6,2
	Kanada	0,90	6,8
	Wielka Brytania	0,87	5,4
	Stany Zjednoczone	0,36	4,0
	<b>Średnia</b>	<b>0,89</b>	<b>5,74</b>

W rankingu nie uwzględniono Włoch i Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Rok 2005

Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Dania	4,40	4,8
	Belgia	4,28	8,4
	Norwegia	4,11	4,5
	Szwecja	3,97	7,6
	Finlandia	3,80	8,4
	Holandia	3,33	5,3
	<b>Średnia</b>	<b>3,98</b>	<b>6,50</b>
Konserwatywny	Austria	3,21	5,2
	Włochy	3,01	7,7
	Hiszpania	2,95	9,2
	Portugalia	2,95	7,7
	Irlandia	2,93	4,4
	Niemcy	2,88	10,6
	Francja	2,83	9,3
	Szwajcaria	1,88	4,2
	<b>Średnia</b>	<b>2,83</b>	<b>7,29</b>
Liberalny	Nowa Zelandia	1,43	3,8
	Wielka Brytania	1,14	4,8
	Australia	1,12	5,0
	Kanada	0,90	6,8
	Stany Zjednoczone	0,36	5,1
	<b>Średnia</b>	<b>0,99</b>	<b>5,10</b>

W rankingu nie uwzględniono Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Rok 2007			
Model rynku pracy	Kraje	Wartość indeksu regulacji rynku pracy	Wartość stopy bezrobocia
Socjaldemokratyczny	Dania	4,65	3,8
	Norwegia	4,32	2,5
	Belgia	4,19	7,5
	Szwecja	3,83	6,1
	Finlandia	3,56	6,9
	Holandia	3,42	3,6
	<b>Średnia</b>	<b>3,99</b>	<b>5,07</b>
Konserwatywny	Austria	3,25	4,4
	Włochy	3,02	6,1
	Portugalia	2,99	8,1
	Hiszpania	2,95	8,3
	Niemcy	2,86	8,7
	Francja	2,85	8,4
	Irlandia	2,85	4,6
	Szwajcaria	1,82	3,4
<b>Średnia</b>	<b>2,82</b>	<b>6,50</b>	
Liberalny	Nowa Zelandia	1,40	3,7
	Australia	1,23	4,4
	Wielka Brytania	1,00	5,3
	Kanada	0,86	6,0
	Stany Zjednoczone	0,34	4,6
	<b>Średnia</b>	<b>0,97</b>	<b>4,80</b>

W rankingu nie uwzględniono Grecji ze względu na brak danych dotyczących wskaźnika ALMP.

Źródło tabel w załączniku: opracowanie własne.

## Bibliografia

- Acocella N., [2002], *Zasady polityki gospodarczej*, przekł. A. Wojtyna [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Aczel A.D., [2000], *Statystyka w zarządzaniu. Pełny wykład*, przekł. Z. Czerwiński, W. Latusek, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Adamchik V., [1998], *Zasiłki i inne czynniki wpływające na długotrwałość bezrobocia w Polsce*, „Rynek pracy”, nr 12
- Adnett N., [1996], *European Labour Markets: Analysis and Policy*, Longman, London–New York
- Aidt T., Tzannatos Z., [2002], *Unions and Collective Bargaining. Economic Effects in a Global Environment*, The World Bank, Washington, D.C.
- Akerlof G.A., [1970], *The Market for „Lemons”: Quality Uncertainty and Market Mechanism*, „The Quarterly Journal of Economics”, vol. 84, no. 3
- Akerlof G.A., [1982], *Labor Contracts as Partial Gift Exchange*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 97, no. 4
- Albrecht J.W., Axell B., [1984], *An Equilibrium Model of Search Unemployment*, „Journal of Political Economy”, vol. 92, no. 5
- Amable B., [2003], *Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, Oxford
- Atkinson J., [1984], *Flexibility, Uncertainty and Manpower Management*, Institute of Manpower Studies, Brighton, „IMS Report”, no. 89
- Baccaro L., Rei D., [2005], *Institutional Determinants of Unemployment in OECD Countries: A Time Series Cross-section Analysis (1960–98)*, International Institute for Labour Studies, International Labour Organization, Geneva, „Discussion Paper Series”, no. 160
- Balicki A., [2009], *Statystyczna analiza wielowymiarowa i jej zastosowania społeczno-ekonomiczne*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk
- Ball L., Mankiw N.G., [2002], *The NAIRU in Theory and Practice*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 8940
- Bartkowiak R., [2008], *Historia myśli ekonomicznej*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 2 zm.
- Bassanini A., Duval R., [2006a], *Employment Patterns in OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, OECD, Paris, „Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 35
- Bassanini A., Duval R., [2006b], *The Determinants of Unemployment across OECD Countries: Reassessing the Role of Policies and Institutions*, „OECD Economic Studies”, no. 42, Paris
- Bates R., [1996], *Social Dilemmas and Rational Individuals: An Assessment of the New Institutionalism*, w: J. Harriss (red.) *The New Institutional Economics and Third World Development*, Routledge, London
- Begg D., Fischer S., Dornbusch R., [2007], *Mikroekonomia*, tł. B. Czarny, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 4

- Belka M. (red.), Wojtyna A. (red.), [1993], *Współczesny keynesizm*, Instytut Nauk Ekonomicznych Państwowej Akademii Nauk, Poltext, Warszawa, „Studia i Materiały”, nr 42.
- Bell D., [1973], *The Coming of Post-Industrial Society: A Venture in Social Forecasting*, Basic Books, New York
- Belot M., Ours J.C. van, [2000], *Does the Recent Success of Some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labour Market Reforms?*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 147
- Belot M., Ours J.C. van, [2001], *Unemployment and Labor Market Institutions: An Empirical Analysis*, Tilburg University, Tilburg, „CentER Discussion Paper”, no. 2001-50
- Benefits and Wages 2007*, [2007], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Bentolila S., Bertola G., [1990], *Firing Costs and Labour Demand: How Bad is Euroclerosis?*, „Review of Economic Studies”, vol. 57, no. 3
- Berg G.J. van den, Ridder G., [1998], *An Empirical Equilibrium Search Model of the Labor Market*, „Econometrica”, vol. 66, no. 5
- Bertola G., [2004], *A Pure Theory of Job Security and Labour Income Risk*, „Review of Economic Studies”, vol. 71, no. 1
- Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M., [2002], *Comparative Analysis of Labor Market Outcomes: Lessons for the US from International Long-Run Evidence*, w: A. Krueger (ed.), R. Solow, (ed.), *The Roaring Nineties: Can Full Employment Be Sustained?*, Russell Sage, New York
- Bertola G., Blau F.D., Kahn L.M., [2002], *Labor Market Institutions and Demographic Employment Patterns*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 9043
- Bertola G. (ed.), Boeri T. (ed.), Nicoletti G. (ed.), [2001], *Welfare and Employment in a United Europe*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA
- Betcherman G., Luinstra A., Ogawa M., [2001], *Labor Market Regulation: International Experience in Promoting Employment and Social Protection*, The World Bank, Washington, D.C., „Social Protection Discussion Paper Series”, no. 0128
- Beveridge W., [1944], *Full Employment in a Free Society*, Allen&Unwin, London
- Bishop M., [2004], *Essential Economics*, Bloomberg Press, New York
- Blanchard O.J., [1997], *The Medium Run*, „Brookings Papers on Economic Activity”, no. 2
- Blanchard O.J., Summers L.H., [1986], *Hysteresis in Unemployment*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 2035
- Blanchard O.J., Summers L.H., [1987], *Hysteresis and the European Unemployment Problem*, National Bureau of Economic Research „NBER Working Papers”, no. 1950, Cambridge, MA
- Blanchard O.J., Wolfers J., [2000], *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence*, „The Economic Journal”, vol. 110, no. 462
- Blaug M., [1994], *Teoria ekonomii – ujęcie retrospektywne*, PWN, Warszawa
- Böckerman P., Uusitalo R., [2006], *Erosion of the Ghent System and Union Membership Decline: Lessons from Finland*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 44, no. 2

- Boeri T., Layard R., Nickell S., [2001], *Welfare-to-work and the Fight against Long-term Unemployment*, Department for Education and Employment, Research Report, no. 206, U.K.
- Boeri T., Ours J.C. van, [2008], *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey–Oxford
- Bontemps Ch., Robin J.-M., Berg G. van den, [1999], *An Empirical Equilibrium Job Search Model with Search on the Job and Heterogeneous Workers and Firms*, „International Economic Review”, vol. 40, no. 4
- Bontemps Ch., Robin J.-M., Berg G. van den, [2000], *Equilibrium Search with Continuous Productivity Dispersion: Theory and Nonparametric Estimation*, „International Economic Review”, vol. 41, no. 2
- Boone J., Ours J.C. van, [2004], *Effective Active Labor Market Policies*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1335
- Borjas G.J., [2010], *Labor Economics*, McGraw-Hill/Irwin, Boston–London, 5<sup>th</sup> ed.
- Borkowska S., [2003], *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Bruno M., Sachs J.D., [1985], *Economics of Worldwide Stagflation*, Harvard University Press, Cambridge, MA;
- Brzozowski M., Gierałtowski P., Milczarek D. [et al.], [2006], *Instytucje a polityka makroekonomiczna i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Bukowski M. (red.), [2005], *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Gospodarki i Pracy, Departament Analiz i Prognoz Ekonomicznych, Warszawa
- Bukowski M., Kowal P., Lewandowski P., Zawistowski J., [2005], *Struktura i poziom wydatków i dochodów sektora finansów publicznych a sytuacja na rynku pracy. Doświadczenia międzynarodowe i wnioski dla Polski*, Narodowy Bank Polski, Warszawa
- Burda M., Wypłosz Ch., [2000], *Makroekonomia*, tł. E. Adamowicz [et al.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa, wyd. 2 zm., Warszawa
- Burdett K., [1978], *A Theory of Employee Search and Quit Rates*, „American Economic Review”, vol. 68, no. 1
- Buscher H., Dreger Ch., Ramos R., Surinach J., [2005], *The Impact of Institutions on the Employment Performance in European Labour Markets*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1732
- Butler D., Orczyk J., Szambelańczyk J., [2011], *Procesy poszukiwań i dopasowań na rynku pracy. Laureaci Nagrody Nobla z ekonomii w 2010 r.* „Ekonomista”, nr 1
- Buttler F. (ed.) [et al.], [1995], *Institutional Frameworks and Labor Market Performance: Comparative Views on the U.S. and German Economies*, Routledge, London
- Cahuc P., Zylberberg A., [2004], *Labor Economics*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA, London
- Calculating Summary Indicators of Employment Protection Strictness*, Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf](http://www.oecd.org/employment/emp/42740190.pdf)
- Calmfors L., [1993], *Centralisation of Wage Bargaining and Macroeconomic Performance – a Survey*, „OECD Economic Studies”, no. 21



- Calmfors L., Booth A., Burda M., Checchi D., Naylor R., Visser J., [2001], *The Future of Collective Bargaining in Europe*, w: T. Bori (ed.), A. Brugiavini (ed.), L. Calmfors (ed.), *The Role of Unions in the Twenty-First Century*, Oxford University Press, Oxford
- Calmfors L., Driffill J., [1988], *Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance*, „Economic Policy”, vol. 3, no. 6
- Cameron D.R., [1984], *Social Democracy, Corporatism, Labor Quiescence and the Representation of Economic Interest in Advanced Capitalist Society*, w: J.H. Goldthorpe (ed.), *Order and Conflict in Contemporary Capitalism*, Clarendon Press, Oxford
- Carling K., Richardson K., [2004], *The Relative Efficiency of Labor Market Programs: Swedish Experience from the 1990s*, „Labour Economics”, vol. 11, no. 3
- Cazes S., Nesporova A., [2004], *Labour Markets in Transition: Balancing Flexibility and Security in Central and Eastern Europe*, International Labour Office, Geneva
- Cecchi D., Lucifora C., [2002], *Union Density. The Economic Role of Unions and Institutions*, „Economic Policy”, vol. 17, no. 35
- Cecchi D., Lucifora C., [2002], *Unions and Labour Market Institutions in Europe*, „Economic Policy”, vol. 17, no. 35
- Chung H., [2006], *Labour Market Flexibility, for Employers or Employees? A Multi-dimensional Study of Labour Market Flexibility Across European Welfare States*, paper prepared for the ESPAnet Annual Conference 21<sup>st</sup>-23<sup>rd</sup>, September 2006, Bremen
- Cieciela J., Tomaszewski A., [2003], *Ekonometryczna analiza danych panelowych*, Wydział Nauk Ekonomicznych Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa
- Classen K.P., [1977], *The Effect of Unemployment Insurance on the Duration of Unemployment and Subsequent Earnings*, „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 30, no. 4
- Coe D., Snower D., [1997], *Policy Complementarities: The Case for Fundamental Labor Market Reform*, „IMF Staff Papers”, vol. 44, no. 1
- Cornelius P.K., Mc Arthur J.W. (project leaders), [2002], *Global Competitiveness Report: 2001-2002*, Oxford University Press, New York, Oxford
- Country chapter for OECD series, Benefits and Wages 2009*, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org/els/social/workincentives](http://www.oecd.org/els/social/workincentives)
- Culpepper P.D., [2005], *Institutional Change in Industrial Relations: Coordination and Common Knowledge in Ireland, Italy and Australia*, Center for European Studies, Harvard University, Cambridge, MA, „CES Working Paper Series”, no. 127
- Dahlberg M., Forslund A., [2005], *Direct Displacement Effects of Labour Market Programmes*, „Scandinavian Journal of Economics”, vol. 107, no. 3
- Daveri F., Tabellini G., [2000], *Unemployment, Growth and Taxation in Industrial Countries*, „Economic Policy”, vol. 15, no. 30
- Davis S., Haltiwanger J., [1992], *Gross Job Creation, Gross Job Destruction and Employment Reallocation*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 107, no. 3
- Dąbrowski I., [2009], *Teoria równowagi ogólnej. Rys historyczny i obecny status w ekonomii*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa
- Detailed Description of Employment Protection in OECD and Selected Non-OECD Countries, 2008*, [2009], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Diamond P.A., [1971], *A Model of Price Adjustment*, „Journal of Economic Theory”, vol. 3, no. 2

- Diamond P.A., [1982a], *Aggregate Demand Management in Search Equilibrium*, „The Journal of Political Economy”, vol. 90, no. 5
- Diamond P.A., [1982b], *Wage Determination and Efficiency in Search Equilibrium*, „The Review of Economic Studies”, vol. 49, no. 2
- Diaz-Vazquez P., Snower D., [2002], *Can Insider Power Affect Employment?*, „The German Economic Review”, vol. 4, iss. 2
- Dobbins T., [2011], *Ireland: EIRO Annual Review 2009*, EIROOnline. European Industrial Relations Observatory On-line <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn1004019s/ie100401q.htm>
- Eamets R., Kallaste E., [2003], *The Role of Trade Unions in Labour Market Flexibility: the Case of Estonia*, w: *Labour Market Research in Estonia. Papers of the Research Seminar, Tallin, May 9, 2003*, Eesti Pank, Tallinn
- Eamets R., Masso J., [2004], *Labour Market Flexibility and Employment Protection Regulation in the Baltic States*, Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 1147
- Economic Freedom of the World 2000*, [2000], The Fraser Institute, Vancouver
- Ehrenberg R.G., Oaxaca R., [1976], *Unemployment Insurance, Duration of Unemployment, and Subsequent Wage Gain*, „American Economic Review”, vol. 66, no. 5
- Ehrenberg R.G., Smith R.S., [2009], *Modern Labor Economics. Theory and Public Policy*, Pearson/Addison-Wesley, Boston, Massachusetts–London, 10<sup>th</sup> ed.
- Elmeskov J., Martin J.P., Scarpetta S., [1998], *Key Lessons for Labour Market Reforms: Evidence from OECD Countries' Experiences*, „Swedish Economic Policy Review”, vol. 5, no. 2
- EMU and Labour Market Flexibility*, [2003], HM Treasury, London, UK
- Esping-Andersen G., [1990], *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton University Press, New Jersey,
- Esping-Andersen G., [2003], *Why We Need a New Welfare State*, Oxford University Press, Oxford
- Esping-Andersen G., [2010], *Trzy światy kapitalistycznego państwa dobrobytu*, przeł. K.W. Frieske, Difin, Warszawa
- Esping-Andersen G. (ed.), Regini M. (ed.), [2000], *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, Oxford
- Espinosa-Vega M.A., Russell S., [1997], *History and Theory of the NAIRU: A Critical Review*, „Economic Review” (Federal Reserve Bank of Atlanta), no. Q2
- Estevão M., [2003], *Do Active Labor Market Policies Increase Employment?*, International Monetary Fund, Washington, D.C., „IMF Working Papers”, WP/03/234
- Estrella A., Mishkin F.S., [1998], *Rethinking the Role of NAIRU in Monetary Policy: Implications of Model Formulation and Uncertainty*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 6518
- Ferrera M., [1997], *The Four Social Europe's: between Universalism and Selectivity*, w: Y. Mény (ed.), M. Rhodes (ed.), *A New Social Contract? Charting the Future of European Welfare*, Macmillan, London
- Fishe R.P.H., [1982], *Unemployment Insurance and the Reservation Wage of the Unemployed*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 64, no. 1
- Fitoussi J.P., Jestaz D., Phelps E.S., Zoega G., [2000], *Roots of the Recent Recoveries: Labor Reforms or Private Sector Forces?*, „Brookings Papers on Economic Activity”, no. 1

- Flanagan R., [1999], *Macroeconomic Performance and Collective Bargaining: an International Perspective*, „Journal of Economic Literature”, vol. 37, no. 3
- Forslund A., Kruger A.B., [2008], *Did Active Labour Market Policies Help Sweden Rebound from the Depression of Early 1990s?*, Center for Economic Policy Studies (CEPS), Princeton University, Princeton, „Working Paper”, no. 158
- Freeman R.B., [2007], *Labor Market Institutions Around the World*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 13242
- Friedman M., [1968], *The Role of Monetary Policy*, „American Economic Review”, vol. 58, no. 1
- Gautier P.A., Klaauw B. van der, [2009], *Institutions and Labor Market Outcomes in the Netherlands*, The Institute for Labour Market Policy Evaluation (IFAU), Uppsala, „Working Paper”, no. 28
- Giersch H., [1985], *Eurosclerosis*, Institut für Weltwirtschaft, Kiel, „Kieler Diskussionsbeiträge”, nr 112
- Godłów-Legiędź J., [2005], *Transformacja ustrojowa z perspektywy nowej ekonomii instytucjonalnej*, „Ekonomista”, nr 2
- Godłów-Legiędź J., [2009], *Koszty transakcji. Istota i problem kwantyfikacji*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowanie*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego, Kielce
- Godłów-Legiędź J., [2010], *Współczesna ekonomia. Ku nowemu paradygmatowi?*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa
- Godłów-Legiędź J., Puliński W., [2008], *Teoria zatrudnienia Johna M. Keynesa w świetle rozwoju teorii naturalnej stopy bezrobocia*, w: U. Zagóra-Jonszta (red.), *Dokowania współczesnej myśli ekonomicznej – keynesizm wobec współczesnych problemów gospodarczych i społecznych*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej im. Karola Adamieckiego, Katowice
- Golanu W., [2007], *Znaczenie płacy minimalnej dla funkcjonowania rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk
- Golnau W., [2011], *Teoria poszukiwań pracy*, w: *Finanse i zarządzanie. Wybrane zagadnienia*, Wydział Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego, Fundacja Rozwoju Uniwersytetu Gdańskiego, Sopot, „Prace i Materiały Wydziału Zarządzania Uniwersytetu Gdańskiego”, nr 2/2
- Gordon R.J., [1997], *The Time-Varying NAIRU and its Implications for Economic Policy*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 1
- Góra A., Radziwiłł A., Sowa A., Walewski M., [2006], *Tax Wedge and Skills: Case of Poland in International Perspective*, Warszawa, „CASE Reports”, no. 64
- Góra M., Sztanderska U., [2006], *Wprowadzenie do analizy lokalnego rynku pracy. Przewodnik*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Analiz Ekonomicznych i Prognoz, Arte, Warszawa–Grójec
- Gradzewicz M., [2009], *Endogenous Growth Mechanism as a Source of Medium Term Fluctuations in the Labor Market. Application to the US Economy*, Narodowy Bank Polski, Warszawa, „NBP Working Papers”, no. 57
- Gregg P., Manning A., [1997], *Labour Market Regulation and Unemployment*, w: D.J. Snower (ed.), G. de la Dehesa (ed.), *Unemployment Policy, Government Options for the Labour Market*, Cambridge University Press, Cambridge

- Grubb D., [2000], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits*, „OECD Economic Studies”, no. 31
- Gruber J., [1997], *The Incidence of Payroll Taxation: Evidence from Chile*, „Journal of Labor Economics”, vol. 15, no. 3
- Gwiazda A., [1988], *Problemy współczesnej ekonomii zachodniej*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk
- Hahn F., [1998], *Labour Market Flexibility and Welfare*, Siena, „Quaderni del Dipartimento di economia politica. Università degli studi di Siena”, nr 223
- Hand D., Mannila H., Smith P., [2005], *Eksploracja danych*, z ang. przeł. A. Chądzyńska, Wydawnictwo Naukowo-Techniczne, Warszawa
- Harberger A.C., [1962], *The Incidence of the Corporation Income Tax*, „The Journal of Political Economy”, vol. 70, no. 3
- Harberger A.C., [1964], *Taxation, Resource Allocation, and Welfare*, w: J. Due, *The Role of Direct and Indirect Taxes in the Federal Reserve System*, Princeton University Press, Princeton
- Hasselplüg S., [2005], *Availability Criteria in 25 Countries*, Finansministeriet, Copenhagen, „Working Paper”, no. 12
- Heckman J.J., Pages C., [2000], *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 7773
- Heilbroner R.L., [1993], *Wielcy ekonomiści. Czasy, życie, idee*, przekł. A. Ehrlich, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Hines J.R. Jr., [1999], *Three Sides of Harberger Triangles*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 13, no. 2
- Holen A., [1977], *Effects of Unemployment Insurance Entitlement of Duration and Job Search Outcome*, „Industrial and Labor Relations Review”, vol. 30, no. 4
- Holt Ch.A., Davis D.D., [1996], *An Experimental Examination of the Diamond Paradox: Initial Laboratory Results*, „Economic Inquiry”, no. 34
- Horváth H., Szalai Z., [2008], *Labour Market Institution in Hungary with Focus on Wage and Employment Flexibility*, Magyar Nemzeti Bank, Budapest, „Occasional Papers”, no. 77
- Howell D.R. (ed.), [2005], *Fighting Unemployment: The Limit of Free Market Orthodoxy*, Oxford University Press, New York
- Isaacs K.P., Whittaker J.M., Shelton A.M., [2010], *Temporary Extension of Unemployment Benefits: Emergency Unemployment Compensation (EUC08)*, Congressional Research Service, Washington, D.C., [http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key\\_workplace/784](http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/784)
- ISIC Rev. 3.1, United Nations Statistics Division – Classifications Registry, New York, <http://unstats.un.org>
- Iversen T., [1996], *Power, Flexibility, and the Breakdown of Centralized Wage Bargaining: Denmark and Sweden in Comparative Perspective*, „Comparative Politics”, vol. 28, no. 4
- Jackman R., Layard R., Nickell S., [1996], *Combating Unemployment: Is Flexibility Enough?*, Centre for Economic Performance (CEP), London, „Discussion Paper”, no. 293

- Jasiński L.J., [2010], *Nobel 2010, czyli badania rynku z frykcjami*, „Nowe Życie Gospodarcze”, nr 11
- Jespersen S.T., Munch J.R., Skipper L., *Cost and Benefits of Danish Active Labour Market Programmes*, [2008], „Labour Economics”, vol. 15, no. 5
- Jimeno F., Rodriguez-Palenzuela D., [2002], *Youth Unemployment in the OECD: Demographic Shift, Labour Market Institutions, and Macroeconomic Shocks*, European Central Bank, Frankfurt am Main, „Working Paper Series”, no. 155
- Kacperska M., [2008], *Teoretyczne aspekty rynku pracy*, Wydawnictwo Naukowe Wydziału Nauk Politycznych i Dziennikarstwa Uniwersytetu im. Adama Mickiewicza, Poznań
- Kasper H., [1967], *The Asking Price of Labor and the Duration of Unemployment*, „The Review of Economics and Statistics”, vol. 49, no. 2
- Katz L.F., [1986], *Efficiency Wage Theories: A Partial Evaluation*, National Bureau of Economic Research (NBER), Cambridge, MA, „NBER Working Paper”, no. 1903
- Katz L.F., Meyer B.D., [1990], *Unemployment Insurance, Recall Expectations, and Unemployment Outcomes*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 105, no. 4
- Każmierczak Z., [1995], *Rynek pracy w państwach wysoko rozwiniętych*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź
- Kenworthy L., [2001], *Wage-Setting Measures: A Survey and Assessment*, „World Politics”, vol. 54, no. 1
- Keynes J.M., [1985], *Ogólna teoria zatrudnienia, procentu i pieniądza*, przekł. M. Kalecki, St. Rączkowski, przedm. opatrzył A. Szeworski, Państwowe Wydawnictwo Naukowe, Warszawa, wyd. 2 przejrz. i popr.
- Kiefer N.M., Neumann G.R., [1979], *An Empirical Job Search Model, with a Test of the Constant-Reservation-Wage Hypothesis*, „Journal of Political Economy”, vol. 87, no. 1
- Kisiel R., Nowińska S., [2010], *Efektywność aktywnej polityki rynku pracy na tle doświadczeń międzynarodowych*, „Polityka Społeczna”, nr 5–6
- Kluve J. (project leader), [2005], *Study on the Effectiveness of ALMPs*, Research project for the European Commission DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Final Report, RWI (Rheinisch-Westfälisches Institut für Wirtschaftsforschung), Essen
- Koske I., Pain N., [2008], *The Usefulness of Output Gaps for Policy Analysis*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, „OECD Economics Department Working Papers”, no. 621
- Krugman P., [1994], *Past and Prospective Causes of High Unemployment*, „Economic Review”, vol. 79, no. 4
- Krugman P., [1995], *Europe Jobless, America Penniless?*, „Foreign Policy”, no. 95
- Kryńska E. (red.), [2000], *Mobilność zasobów pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Kryńska E., [2003], *Deregulacja a segmentacja rynku pracy*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Kukuła K., [2000], *Metoda unitaryzacji zerowanej*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Kuropatwiński P., [2004], *Podstawowe cele polityki gospodarczej – wzrost gospodarki, kontrolowanie inflacji, ograniczanie poziomu bezrobocia, redystrybucja dochodów*, w:

- H. Ćwikliński (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, wyd. 4
- Kwiatkowski E., [1988], *Neoklasyczne teorie zatrudnienia. Tradycja i współczesność*, PWN, Warszawa
- Kwiatkowski E. (red.), [1994], *Makroekonomia*, Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź, wyd. 2
- Kwiatkowski E., [2002a], *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Kwiatkowski E., [2002b], *Strukturalne determinanty naturalnej stopy bezrobocia*, „Bank i Kredyt”, nr 11–12
- Kwiatkowski E., [2003], *Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki*, w: K.W. Frieske (red.), *Deregulacja polskiego rynku pracy*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Landreth H., Colander D.C., [2005], *Historia myśli ekonomicznej*, przekł. A. Szeworski, aneks do wyd. 2 J. Godłów-Legiędź, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, wyd. 2 uzup.
- Lawrence S., Ishikawa J., [2005], *Trade Union Membership and Collective Bargaining Coverage: Statistical Concepts, Methods and Findings*, International Labour Office, Geneva, „Integration Paper”, no. 59
- Lawson R.A., Bierhanzl E., [2004], *Labor Market Flexibility: An Index Approach to Cross-Country Comparisons*, „Journal of Labor Research”, vol. 25, no. 1
- Layard R., Nickell S., [1999], *Labor Market Institutions and Economic Performance*, w: O. Ashenfelter (ed.), D. Card (ed.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier, Amsterdam
- Layard R., Nickell S., Jackman R., [1991], *Unemployment: Macroeconomic Performance and the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford
- Lesch H., [2004], *Trade Union Density in International Comparison*, „CESifo Forum”, no. 4
- Lewandowski P., Koloch G., Regulski A., [2008], *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, w: *Raport na temat pełnego uczestnictwa Rzeczypospolitej Polskiej w trzecim etapie Unii Gospodarczej i Walutowej*, Projekty badawcze, część 9, Narodowy Bank Polski, Warszawa
- Lind J., [2007], *A Nordic Saga? The Ghent System and Trade Unions*, „International Journal of Employment Studies”, vol. 15, no. 1
- Lindbeck A., Snower D., [2002], *The Insider-Outsider Theory: A Survey*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 534
- Lindbeck A., Snower D.J., [1984], *Involuntary Unemployment as an Insider-Outsider Dilemma*, University of Stockholm, Stockholm Institute for International Economic Studies, „Seminar Paper”, no. 282
- Lindbeck A., Snower D.J., [1986], *Wage Setting, Unemployment, and Insider-Outsider Relations*, „American Economic Review”, vol. 76, no. 2
- Lindbeck A., Snower D.J., [1988], *Cooperation, Harassment, and Involuntary Unemployment: An Insider-Outsider Approach*, „The American Economic Review”, vol. 78, no. 1
- Lindbeck A., Snower D.J., [1988], *The Insider-Outsider Theory of Employment and Unemployment*, The Massachusetts Institute of Technology Press, Cambridge, MA–London

- Lipsey R.G., Lancaster K., [1956], *The General Theory of Second Best*, „The Review of Economic Studies”, vol. 24, no. 1
- Maddala G.S., [2006], *Ekonometria*, przekł. M. Gruszczyński, E. Tomczyk, B. Witkowski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Madsen P.K., [2004], *The Danish Model of „Flexicurity”: Experiences and Lessons*, „Transfer”, vol. 10, no. 2
- Malcomson J.M., [1981], *Unemployment and the Efficiency Wage Hypothesis*, „The Economic Journal”, vol. 91, no. 364
- Małysz J., [2003], *Instytucje a koszty transakcyjne w świetle neoinstytucjonalnej ekonomii*, „Ekonomista”, nr 3
- Manacorda M., [2004], *Can the Scala Mobile Explain the Fall and Rise of Earnings Inequality in Italy? A Semiparametric Analysis, 1977–1993*, „Journal of Labor Economics”, vol. 22, no. 3
- Maniak G., [2007], *W kierunku elastyczności pracy – aspekty elastyczności polskiego rynku pracy w: J. Poteralski (red.), Przemiany rynku pracy w kontekście procesów społecznych i gospodarczych*, Katedra Mikroekonomii. Uniwersytet Szczeciński, Szczecin
- Mankiw N.G., Taylor M.P., [2009], *Mikroekonomia*, tł. B. Czarny [et al.], Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Markets with Search Frictions*, [2010], compiled by The Economic Sciences Prize Committee of the Royal Swedish Academy of Sciences, Scientific Background on the Sveriges Riksbank Prize in Economic Sciences in Memory of Alfred Nobel
- Martin J.P., [1996], *Measures of Replacement Rates for the Purpose of International Comparisons: a note*, Paris, „OECD Economic Studies”, iss. 26
- McCall J.J., [1970], *Economics of Information and Job Search*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 84, no. 1
- McConnell C.R., Brue S.L., [1989], *Contemporary Labor Economics*, McGraw-Hill Book Company, International Edition, New York
- McDonald I.M., Solow R.M., [1981], *Wage Bargaining and Employment*, „The American Economic Review”, vol. 71, no. 5
- Mijał M., Tchorek G., [2005], *Uwarunkowania efektywności polskiego rynku pracy w obliczu wejścia do Unii Europejskiej*, „Problemy Zarządzania”, nr 3: *Polska w Unii Europejskiej – doświadczenia po akcesji*
- Milewski R. (red.), [2001], *Podstawy ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa, wyd. 2 popr.
- Modigliani F., Papademos L., [1975], *Targets for Monetary Policy in the Coming Year*, „Brookings Papers on Economic Activity”, vol. 6, iss. 1
- Monastiriotis V., [2003], *A Panel of Regional Indicators of Labour Market Flexibility: the UK, 1979–1998*, The Royal Holloway University of London, London, „Discussion Papers in Economics”, no. 2003-01
- Morgan J., Mourougane A., [2001], *What Can Changes in Structural Factors Tell Us about Unemployment in Europe?*, European Central Bank, Frankfurt am Main „Working Paper Series”, no. 81
- Mortensen D., Pissarides Ch.A., [1999], *Unemployment Responses to „Skill-Biased” Technology Shocks: The Role of Labour Market Policy*, „The Economic Journal”, vol. 109, no. 455

- Mortensen D.T., Pissarides Ch.A., [1994], *Job Creation and Job Destruction in the Theory of Unemployment*, „Review of Economic Studies”, vol. 61, no. 3
- Mulvey G.C., [1997], *Can Insider–Outsider Theories Explain the Persistence of Unemployment? An Econometric Study of Two British Industries*, „The Manchester School”, vol. 65, iss. 2
- Neumann G., Pedersen P.J., Westergård-Nielsen N., [1991], *Long-run International Trends in Aggregate Unionization*, „European Journal of Political Economy”, vol. 7, no. 3
- Nickell S., [1997], *Unemployment and Labor Market Rigidities: Europe versus North America*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 3
- Nickell S., [1998], *Unemployment: Questions and Some Answers*, „The Economic Journal”, vol. 108, no. 448
- Nickell S., Nunziata L., Ochel W., [2005], *Unemployment in the OECD since the 1960s. What Do We Know?*, „The Economic Journal”, vol. 115, no. 500
- North D.C., [1990], *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, Cambridge
- North D.C., [1994], *Economic Performance Through Time*, „The American Economic Review”, vol. 84, no. 3
- Nowak K., [2011], *Problem bezrobocia strukturalnego: czego uczy nas teoria poszukiwań i dopasowań na rynku pracy?*, „Ekonomista”, nr 1
- Nunziata L., [2002], *Unemployment, Labour Market Institutions and Shocks*, University of Oxford, Oxford, „Nuffield College Economics Working Papers in Economics”, 2002-W16
- OECD *Employment Outlook 1994*, [1994], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD *Employment Outlook 1996*, [1996], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD *Employment Outlook 2004*, [2004], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD *Employment Outlook 2005*, [2005], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD *Employment Outlook 2006*, [2006], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- OECD *Indicators of Employment Protection*, Organisation for Economic Co-operation and Development, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>
- Osiatyński J., [2006], *Finanse publiczne, Ekonomia i polityka*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Osińska M. (red.), [2007], *Ekonometria współczesna*, Dom Organizatora, Toruń
- Pages C., [2003], *Labor Market Reforms: The Good, The Bad and The Ugly*, Inter-American Development Bank, Research Department, Washington D.C.
- Panek T., [2009], *Statystyczne metody wielowymiarowej analizy porównawczej*, Szkoła Główna Handlowa, Oficyna Wydawnicza, Warszawa
- Phelps E.S., [1991], *Seven Schools of Macroeconomic Thought. The Arne Ryde Memorial Lectures*, Oxford University Press, New York



- Phillips A.W., [1958], *The Relationship between Unemployment and the Rate of Change of Money Wage Rate in the United Kingdom, 1861–1957*, „Economica”, vol. 25, no. 100
- Pissarides Ch. A., [2012], *Teoria bezrobocia w stanie równowagi*, Polskie Towarzystwo Ekonomiczne, Warszawa
- Pissarides Ch.A., [1979], *Job Matchings with State Employment Agencies and Random Search*, „Economic Journal”, vol. 89, no. 356
- Pissarides Ch.A., [1985], *Short-Run Equilibrium Dynamics of Unemployment, Vacancies, and Real Wages*, „The American Economic Review”, vol. 75, no. 4
- Pissarides Ch.A., [1990], *Equilibrium Unemployment Theory*, Blackwell, Oxford
- Pissarides Ch.A., [2001], *Employment Protection*, „Labour Economics”, vol. 8, no. 2
- Pissarides Ch.A., [2010], *Equilibrium in the Labour Market with Search Frictions*, Nobel Prize Lecture, Nobelprize.org, Official web site of the Nobel Prize, [http://www.nobelprize.org/nobel\\_prizes/economics/laureates/2010/pissarides-lecture.html](http://www.nobelprize.org/nobel_prizes/economics/laureates/2010/pissarides-lecture.html)
- Pissarides Ch.A., [2010], *Why Do Firms Offer „Employment Protection”*, „Economica”, vol. 77, no. 308
- Pocztowski A., Olbrycht J., [1993], *Uwarunkowania funkcjonowania rynku pracy w świetle teorii i praktyki*, Akademia Ekonomiczna, Kraków, „Zeszyty Naukowe”, nr 413
- Polarczyk K., [2007], *Klin podatkowy a bezrobocie*, „Infos”, nr 17
- Radziwiłł A., [1999], *Scentralizowane rokowania płacowe a inflacja w Polsce*, w: A. Wojtyła (red.), *Alternatywne strategie dezinflacji*, Warszawa, „Raporty CASE”, nr 32
- Rogerson R., Chimer R., Wright R., [2005], *Search-Theoretic Models of the Labor Market: A Survey*, „Journal of Economic Literature”, vol. 43, no. 4
- Romer D., [2000], *Makroekonomia dla zaawansowanych*, przekł. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Rosen S., [1981], *The Economics of Superstars*, „The American Economic Review”, vol. 71, no. 5
- Rostowski J., [2010], *Przeszczypty instytucjonalne w ramach transformacji polskiej gospodarki i systemu politycznego*, w: W. Bienkowski (red.), M.J. Radło (red.), *Wzrost gospodarczy czy bezpieczeństwo socjalne? W stronę konkurencyjnego modelu społeczno-ekonomicznego dla Unii Europejskiej*, przekł. W. Czartoryski, przedm. E.S. Phelps, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Rothschild M., Stiglitz J.E., [1996], *Equilibrium in Competitive Insurance Markets: An Essay on the Economics Imperfect Information*, „Quarterly Journal of Economics”, vol. 90, no. 4
- Rothstein Bo, [1992], *Labor Market Institutions and Working-Class Strength*, w: S. Steinmo (ed.), K. Thelen (ed.), *Structuring Politics, Historical Institutionalism in Comparative Analysis*, Cambridge University Press, New York
- Salop S., [1979], *A Model of the Natural Rate of Unemployment*, „The American Economic Review”, vol. 69, no. 1
- Sapir A., [2006], *Globalization and the Reform of European Social Models*, „Journal of Common Market Studies”, vol. 44, no. 2
- Scarpetta S., [1996], *Assessing the Role of Labour Market Policies and Institutional Settings on Unemployment: A Cross-Country Study*, „OECD Economic Studies”, no. 26
- Schmid G. (ed.), O'Reilly J. (ed.), Schömann K. (ed.), [1996], *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Elgar, Cheltenham–Brookfield

- Scruggs L., [2002], *The Ghent System and Union Membership in Europe, 1970–1996*, „Political Research Quarterly”, vol. 55, no. 2
- Shapiro C., Stiglitz J.E., [1984], *Equilibrium Unemployment as a Worker Discipline Device*, „The American Economic Review”, vol. 74, no. 3
- Sheehan B., [2010], *End of Social Partnership as Public Sector Talks Collapse*, EIROOnline, European Industrial Relations Observatory on-line, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/12/articles/ie0912019i.htm>
- Shimer R., [2010], *The Diamond-Mortensen-Pissarides Contribution to Economics*, The University of Chicago, [http://faculty.chicagobooth.edu/brian.barry/igm/2010-nobel-prize\\_Shimer.pdf](http://faculty.chicagobooth.edu/brian.barry/igm/2010-nobel-prize_Shimer.pdf)
- Sianesi B., [2008], *Differential Effects of Active Labour Market Programs for the Unemployed*, „Labour Economics”, vol. 15, no. 3
- Simon H.A., [1961], *Administrative Behavior*, Macmillan, New York, 2nd ed. with new introduction
- Słomka-Gołębiowska A., [2009], *Nowa ekonomia instytucjonalna a rozwój gospodarczy*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna. Teoria i zastosowania*, Wyższa Szkoła Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce
- Słomka-Gołębiowska A., [2012], *Kryzys finansowy – nieodrobiona lekcja z nowej ekonomii instytucjonalnej*, w: S. Rudolf (red.), *Nowa ekonomia instytucjonalna wobec kryzysu gospodarczego*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomii i Prawa im. prof. Edwarda Lipińskiego w Kielcach, Kielce
- Smandek I.M. (red.), [1993], *Teorie rynku pracy*, Akademia Ekonomiczna, Katowice
- Snowdon B., Vane H., Wynarczyk P., [1998], *Współczesne nurty teorii makroekonomii*, przekł. A. Szeworski, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Socha M., Sztanderska U., [2000], *Strukturalne podstawy bezrobocia w Polsce*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Socha M., Sztanderska U., [2005], *Rola reform polskiego rynku pracy w dynamizacji zatrudnienia i ograniczaniu bezrobocia*, w: W. Wojciechowski (red.), Z. Żółkiewski (red.), *Determinanty wykorzystania zasobów pracy w Polsce*, Narodowy Bank Polski, Warszawa
- Solow R.M., [1979], *Another Possible Source of Wage Stickiness*, „Journal of Macroeconomics”, vol. 1, no. 1
- Solow R.M., [1985], *Insiders and Outsiders in Wage Determination*, „The Scandinavian Journal of Economics”, vol. 87, no. 2
- Staiger D., Stock J.H., Watson M.W., [1997], *The NAIRU, Unemployment and Monetary Policy*, „The Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, nr 1
- Standing G., [1983], *The Notion of Structural Unemployment*, „International Labour Review”, vol. 122, no. 2
- Staniek Z., [2008], *System instytucjonalny rynku pracy a zatrudnienie i bezrobocie*, w: W. Pacheco (red.), M. Garbicz (red.), *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa
- Stasiak J., [1994], *Teoria poszukiwań na rynku pracy a kwestia bezrobocia*, „Praca i Zabezpieczenia Społeczne”, nr 7
- Stigler G.J., [1961], *The Economics of Information*, „The Journal of Political Economy”, vol. 69, no. 3
- Stigler G.J., [1962], *Information in the Labor Market*, „The Journal of Political Economy”, vol. 70, no. 5

- Stiglitz J.E., [1974], *Alternative Theories of Wage Determination and Unemployment in LDC's: The Labor Turnover Model*, „The Quarterly Journal of Economics”, vol. 88, no. 2
- Stiglitz J.E., [1985], *Equilibrium Wage Distributions*, „The Economic Journal”, vol. 95, no. 379
- Stiglitz J.E., [1997], *Reflections on the Natural Rate Hypothesis*, „Journal of Economic Perspectives”, vol. 11, no. 1
- Stiglitz J.E., [2004], *Ekonomia sektora publicznego*, przekł. R. Rapacki [et al.], Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Stockhammer E., [2007], *Is the NAIRU Theory a Monetarist, New Keynesian, Post Keynesian or a Marxist Theory?*, Department of Economics, Vienna University of Economics and Business, Vienna, „Department of Economics Working Paper Series”, no. 96.
- Strzała K., Przechlewski T., [2006], *Ekonometria inaczej*, Uniwersytet Gdański, Gdańsk, wyd. 3 zm. i uzup.
- Summers L.H., [1989], *Some Simple Economics of Mandated Benefits*, „American Economic Review”, vol. 79, no. 2
- Szymańska A., [2004], *Narzędzia polityki gospodarczej stosowane przez zwolenników podejścia popytowego*, w: H. Cwikliński (red.), *Polityka gospodarcza*, Wydawnictwo Uniwersytetu Gdańskiego, Gdańsk, wyd. 4
- Szymańska A., [2011], *Możliwości stosowania idei flexicurity w praktyce*, w: J. Sokołowski (red.), G. Węgrzyn (red.), *Ekonomia*, t. 2, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego, Wrocław, „Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu”, nr 168
- Taxation and Employment*, [2011], Paris, „OECD Tax Policy Studies”, no. 21
- Taxing Wages 2008–2009*, [2010], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Taxing Wages 2010*, [2011], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Tergeist P., Grubb D., [2006], *Activation Strategies and the Performance of Employment Services in Germany, the Netherlands and the United Kingdom*, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 42
- The OECD Job Study, Evidence and Explanations, Part II: The Adjustment Potential of the Labour Market*, [1994], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- The OECD Job Study: Facts, Analysis, Strategies*, [1994], Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris
- Traxler F., [2003], *Bargaining (De)centralization, Macroeconomic Performance and Control over the Employment Relationship*, „British Journal of Industrial Relations”, vol. 41, no. 1
- Traxler F., [2003], *Coordinated Bargaining: a Stocktaking of its Preconditions, Practices and Performance*, „Industrial Relations Journal”, vol. 34, no. 3
- Traxler F., Behrens M., [2002], *Collective Bargaining Coverage and Extension Procedures*, EIROnline, European Industrial Relations Observatory on-line, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/12/study/tn0212102s.htm>

- Traxler F., Blaschke S., Kittel B., [2001], *National Labour Relations in International Markets: A Comparative Study of Institutions, Change and Performance*, Oxford University Press, Oxford
- Traxler F., Brandl B., [2009], *The Economic Effects of Collective Bargaining Coverage: A Cross-National Analysis*, Global Union Research Network (GURN), International Labour Office, Geneva, „GURN Discussion Paper”, no. 10
- Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Danii*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela
- Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Finlandii*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela
- Twoje uprawnienia do zabezpieczenia społecznego w Szwecji*, [2010], Komisja Europejska, Bruksela
- Unemployment and Labor Market Institutions: Why Reforms Pay Off*, [2003] World Economic Outlook, International Monetary Fund, Washington, D.C.
- Unolt J., [1996], *Ekonomiczne problemy rynku pracy*, Interart, Warszawa
- Uścińska G., [2011], *Ubezpieczenia społeczne i pomoc w razie bezrobocia w ustawodawstwach państw UE. Analiza porównawcza*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Venn D., [2012], *Eligibility Criteria for Unemployment Benefits: Quantitative Indicators for OECD and EU Countries*, Paris, „OECD Social, Employment and Migration Working Papers”, no. 131.
- Visser J., [2006], *Union Membership Statistics in 24 Countries*, „Monthly Labor Review”, vol. 129, no. 1
- Vodopivec M., Raju D., [2004], *Income Support System for the Unemployed: Issues and Options*, World Bank Publications, Washington, D.C.
- Wallerstein M., Western B., [2000], *Unions in Decline? What Has Changed and Why*, „Annual Review of Political Science”, no. 3
- Weiss A., [1980], *Job Queues and Layoffs in Labor Markets with Flexible Wages*, „Journal of Political Economy”, vol. 88, no. 3
- Willems T., Asselt E.D. van, [2007], *The Scandinavian Model: not as Desirable as it Seems*, Research Institute for the CDA, Hague
- Williamson O.E., [1998], *Ekonomiczne instytucje kapitalizmu. Firmy, rynki, relacje kontraktowe*, przekł. J. Kropiwnicki, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Williamson O.E., [2000], *The New Institutional Economics: Taking Stock, Looking Ahead*, „Journal of Economic Literature”, vol. 38, no. 3
- Wilson C., [1977], *A Model of Insurance with Incomplete Information*, „Journal of Economic Theory”, vol. 16, iss. 2
- Wiśniewski Z., [1999], *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń
- Wiśniewski Z. (red.), Zawadzki K. (red.), [2010], *Aktywna polityka rynku pracy w Polsce w kontekście europejskim*, Wojewódzki Urząd Pracy, Uniwersytet Mikołaja Kopernika, Toruń
- Wojciechowski W., [2008], *Skąd się bierze bezrobocie?*, „Zeszyty Forum Obywatelskiego Rozwoju”, nr 2, Warszawa
- Wojtyna A., [1994], *Kontrowersje wokół stopnia centralizacji rokowań płacowych*, „Ekonomista”, nr 2

- Wojtyna A., [2000], *Ewolucja keynesizmu a główny nurt ekonomii*, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa
- Wojtyna A., [2005], *Alternatywne modele kapitalizmu*, „Gospodarka Narodowa”, nr 9
- Wojtyna A., [2008], *Teoretyczny wymiar zależności między zmianami instytucjonalnymi, polityką ekonomiczną a wzrostem gospodarczym*, w: A. Wojtyna (red.), *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Workers in an Integrating World*, [1995], Oxford University Press (published for the World Bank), New York, „World Development Report” 1995
- Woźniak B., [2008], *Bezrobocie równowagi i nierównowagi a polityka państwa wobec rynku pracy*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Poznań
- Wratny J. (red.), Bednarski M. (red.), [2010], *Związki zawodowe a niezwiązkowe przedstawicielstwa pracownicze w gospodarce posttransformacyjnej*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa
- Yashiv E., [2006], *The Beveridge Curve*, The Institute for the Study of Labor (IZA), Bonn, „Discussion Paper Series”, no. 2479
- Yellen J.L., [1984], *Efficiency Wage Models of Unemployment*, „The American Economic Review”, vol. 74, no. 2
- Ząbkowicz A., [2003], *Współczesna ekonomia instytucjonalna wobec głównego nurtu ekonomii*, „Ekonomista”, nr 6
- Zeliaś A. (red.), [1991], *Ekonometria przestrzenna*, Państwowe Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa
- Zeliaś A. (red.), [2000], *Taksonomiczna analiza przestrzennego zróżnicowania poziomu życia w Polsce w ujęciu dynamicznym*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej, Kraków

### Internetowe źródła danych statystycznych:

- ICTWSS: *Database on Institutional Characteristics of Trade Unions, Wage Setting, State Intervention and Social Pacts in 34 countries between 1960 and 2007*, Version 3 – May 2011, Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies, University of Amsterdam, <http://www.uva-aias.net/208>
- United States Department of Labor, [www.ows.doleta.gov](http://www.ows.doleta.gov)
- Organisation for Economic Co-operation and Development, [www.oecd.org](http://www.oecd.org)
- OECD.Stat Extracts, <http://stats.oecd.org>

## Wykaz tabel

1.1. Relacje pomiędzy elastycznością rynku pracy w skali mikroekonomicznej i makroekonomicznej .....	16
1.2. Niesprawności mechanizmu rynkowego w odniesieniu do rynku pracy .....	20
1.3. Możliwe korzyści i zagrożenia dla pracodawców i pracowników wynikające z deregulacji rynku pracy.....	26
2.1. Przykładowe grupy „insiderów” i „outsiderów” funkcjonujące na rynku pracy .....	54
4.1. Przeciętne stopy bezrobocia i wskaźniki bezrobocia długookresowego w wybranych krajach OECD, w latach 1990–2009.....	112
4.2. Regulacje w zakresie zwolnień indywidualnych, pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony, dotyczące obowiązujących okresów wypowiedzenia i wysokości odpraw w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku .....	116
4.3. Wybrane regulacje w zakresie umów o pracę na czas określony w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku .....	118
4.4. System zasiłków dla bezrobotnych w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku (na przykładzie osoby czterdziestoletniej, wcześniej zatrudnionej, bez dodatkowych osób na utrzymaniu) .....	127
4.5. Wydatki ALMP według kategorii w dwudziestu krajach OECD w roku 2009 (proc. PKB) .....	136
4.6. Wartości wskaźnika ALMP (wydatki ALMP na jednego bezrobotnego/PKB <i>per capita</i> w proc.) w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009.....	137
4.7. Wartości klina podatkowego według typów rodzin i poziomu dochodów w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku .....	161
5.1. Zestawienie wyników badań empirycznych w zakresie wpływu czynników instytucjonalnych na poziom stopy bezrobocia .....	175
5.2. Statystyki opisowe zmiennych wykorzystanych w badaniach .....	181
5.3. Korelacje pomiędzy zmiennymi instytucjonalnymi a wartością stopy bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	182
5.4. Korelacje pomiędzy zmiennymi instytucjonalnymi a wartością wskaźnika bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 ...	182
5.5. Wyniki estymacji modelu bezrobocia równowagi w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 1A .....	186
5.6. Wyniki estymacji modelu bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 1B .....	187
5.7. Wyniki estymacji modelu bezrobocia równowagi z opóźnionymi w czasie zmiennymi instytucjonalnymi, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 2A .....	188
5.8. Wyniki estymacji modelu bezrobocia długookresowego z opóźnionymi w czasie zmiennymi instytucjonalnymi, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 – MODEL 2B.....	189
5.9. Macierz korelacyjna wartości zmiennych instytucjonalnych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	195

---

5.10. Wartości współczynników zmienności dla wybranych zmiennych instytucjonalnych w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	196
5.11. Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy (W) dla wybranych krajów OECD w latach 1991, 1995, 2000, 2005, 2007, 2009 .....	199
5.12. Modele rynku pracy wraz z wartościami syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy oraz wartościami stóp bezrobocia dla roku 2009.....	203

## Wykaz rysunków

2.1. Mechanizm doskonale konkurencyjnego rynku pracy .....	38
2.2. Płaca wydajnościowa .....	50
2.3. Płaca wydajnościowa w modelu bumelowania i rotacji załogi.....	52
2.4. Płaca progowa i rozkład ofert płacowych .....	60
2.5. Wpływ zasiłków dla bezrobotnych na poziom płacy progowej .....	62
2.6. Krzywa Beveridge'a.....	67
2.7. Rynek pracy z frykcjami w ujęciu krzywej Beveridge'a .....	68
3.1. Wpływ ochrony zatrudnienia na zasoby i strumienie na rynku pracy .....	82
3.2. Wpływ zasiłków dla bezrobotnych na podaż pracy.....	85
3.3. Oddziaływanie ALMP na poziom postulowanych płac realnych .....	88
3.4. Oddziaływanie ALMP na popyt na pracę.....	89
3.5. Zależność wysokości płac realnych od poziomu centralizacji negocjacji płacowych.....	91
3.6. Skutki obciążenia pracodawców opodatkowaniem pracy .....	94
3.7. Skutki obciążenia pracowników opodatkowaniem pracy .....	96
3.8. Skutki obciążenia pracodawców opodatkowaniem pracy w zależności od stopnia elastyczności podaży pracy.....	97
3.9. Skutki obciążenia pracowników opodatkowaniem pracy w zależności od stopnia elastyczności popytu na pracę .....	98
3.10. Strata dobrobytu wywołana opodatkowaniem pracy .....	100
4.1. Przeciętne stopy bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.) .....	108
4.2. Wartości stóp bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.) .....	109
4.3. Dynamika zmian stóp bezrobocia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (współczynnik zmienności w proc.).....	110
4.4. Zróżnicowanie stóp bezrobocia pomiędzy dwudziestoma krajami OECD w poszczególnych latach (współczynnik zmienności w latach 1990–2009, w proc.).....	110
4.5. Udział bezrobotnych długookresowo w bezrobociu ogółem w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.) .....	111
4.6. Przeciętne stopy bezrobocia i wskaźniki bezrobocia długookresowego w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.).....	113
4.7. Przeciętne wartości indeksu ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1) .....	114
4.8. Przeciętne wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w zakresie umów o pracę na czas nieokreślony w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1) .....	115
4.9. Przeciętne wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w zakresie umów o pracę na czas określony w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1) .....	117
4.10. Zmiana wartości indeksu ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1).....	119



4.11. Zmiana wartości subindeksów ochrony zatrudnienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2008 (EPL – wersja 1) .....	120
4.12. Wartości subindeksów regulacji w zakresie zwolnień grupowych, w dwudziestu krajach OECD w 2008 roku (EPL – wersja 2) .....	122
4.13. Wydatki publiczne na programy rynku pracy ogółem, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku .....	123
4.14. Wydatki publiczne na programy rynku pracy z podziałem na instrumenty aktywne i pasywne, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku .....	124
4.15. Przeciętne wartości stóp zastąpienia, w dwudziestu krajach OECD w latach 1991–2009 (w proc.) .....	125
4.16. Przeciętne wartości indeksów restrykcyjności kryteriów uprawniających do otrzymywania zasiłku dla bezrobotnych w dwudziestu krajach OECD w 2011 roku .....	133
4.17. Wydatki publiczne na programy aktywnej polityki rynku pracy, jako proc. PKB, w dziewiętnastu krajach OECD w 2009 roku .....	135
4.18. Przeciętne wartości wskaźników ALMP w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	138
4.19. Przeciętne wartości wskaźników ALMP i stóp zastąpienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.) .....	141
4.20. Przeciętne wartości stóp uzwiązkowienia w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 (w proc.) .....	142
4.21. Wartości stóp uzwiązkowienia w Szwecji, Finlandii, Danii, Norwegii i Belgii w latach 1990–2009 (w proc.) .....	143
4.22. Wartości stóp uzwiązkowienia w Irlandii, Austrii, Kanadzie, Wielkiej Brytanii i we Włoszech w latach 1990–2009 (w proc.) .....	143
4.23. Wartości stóp uzwiązkowienia w Grecji, Australii, Nowej Zelandii, Niemczech i Portugalii w latach 1990–2009 (w proc.) .....	144
4.24. Wartości stóp uzwiązkowienia w Holandii, Szwajcarii, Hiszpanii, Stanach Zjednoczonych i we Francji w latach 1990–2009 (w proc.) .....	144
4.25. Przeciętne wartości stóp objęcia pracowników układami zbiorowymi, w dwudziestu krajach OECD, w latach 1990–2009 (w proc.) .....	147
4.26. Stopy objęcia pracowników układami zbiorowymi oraz stopy uzwiązkowienia w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku (w proc.) .....	148
4.27. Przeciętny poziom centralizacji negocjacji płacowych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	151
4.28. Poziom centralizacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w roku 1990 i 2009 .....	153
4.29. Przeciętny poziom koordynacji negocjacji płacowych, w dwudziestu krajach OECD w latach 1990–2009 .....	154
4.30. Poziom koordynacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w 1990 i 2009 roku .....	155
4.31. Poziom centralizacji i koordynacji negocjacji płacowych w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku .....	156
4.32. Przeciętne wartości klinów podatkowych, w dwudziestu krajach OECD, w latach 1991–2009 (w proc.) .....	158

---

4.33. Wartości klinów podatkowych w Belgii, Niemczech, Francji, Szwecji i we Włoszech w latach 1991–2009 (w proc.) .....	158
4.34. Wartości klinów podatkowych w Finlandii, Austrii, Danii, Holandii i Hiszpanii w latach 1991–2009 (w proc.) .....	159
4.35. Wartości klinów podatkowych w Norwegii, Portugalii, Grecji, Wielkiej Brytanii i Irlandii w latach 1991–2009 (w proc.) .....	159
4.36. Wartości klinów podatkowych w Kanadzie, Stanach Zjednoczonych, Australii, Szwajcarii i Nowej Zelandii w latach 1991–2009 (w proc.) .....	159
4.37. Komponenty klina podatkowego w dwudziestu krajach OECD w 2009 roku ....	160
5.1. Wartości syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy dla wybranych krajów OECD w latach 1991 i 2009 .....	200
5.2. Znormalizowane wartości składowych syntetycznego indeksu regulacji rynku pracy w poszczególnych modelach rynku pracy dla roku 2009.....	204
5.3. TRYLEMAT celów polityki ekonomicznej.....	206