

Izabela Ostoj

Uniwersytet Ekonomiczny w Katowicach

PRAWNA OCHRONA ZATRUDNIENIA PO ŚWIATOWYM KRYZYSIE GOSPODARCZYM – GŁÓWNE KIERUNKI ZMIAN W EUROPIE

Wprowadzenie

Światowy kryzys gospodarczy lat 2008-2009 wywarł niekorzystny wpływ na sytuację panującą na europejskich rynkach pracy. Wskaźniki zatrudnienia obniżyły się, wzrosło bezrobocie. Choć źródła kryzysu światowego lat 2008-2009 były identyfikowane głównie w sektorze finansów, to wyjście z niego wymagało uruchomienia arsenału instrumentów, które umożliwiłyby powrót na ścieżkę wzrostu gospodarczego i wzrostu zatrudnienia. Jednym z podjętych kroków była zmiana w zakresie prawnej ochrony zatrudnienia. Celem artykułu jest zarysowanie głównych kierunków zmian w tej grupie regulacji rynku pracy, które ujawniły się w latach 2008-2012 w krajach Europy, z uwzględnieniem tendencji światowych. Ich konkretyzację stanowi prezentacja przykładowych rozwiązań wprowadzonych w tym okresie w krajach europejskich. W powiązaniu z wynikami badań dotyczących optymalnego poziomu prawnej ochrony zatrudnienia pozwolą one na sformułowanie wniosków odnoszących się do charakteru zmian w tym zakresie, jakie nastąpiły w okresie światowego kryzysu i bezpośrednio po nim.

1. Istota prawnej ochrony zatrudnienia i przesłanki jej zmian pod wpływem kryzysu

Prawna ochrona zatrudnienia (POZ) jest jedną z instytucji rynku pracy. Ma na celu ochronę osób zatrudnionych przed niezgodnym z prawem zwolnieniem z pracy, a w następstwie także przed nagłą utratą dochodu. Z punktu widzenia pracodawcy określa ona zatem warunki zatrudnienia pracowników wraz z kosztami towarzyszącymi ewentualnym zwolnieniom. Regulacje tworzące system

POZ są ujęte w prawie, porozumieniach zbiorowych, a także w indywidualnych umowach o pracę. W praktyce wiele zależy od ich interpretacji i efektywności egzekwowania ich przestrzegania, co jest uwarunkowane m.in. kondycją gospodarki¹. Dobrze funkcjonujący system prawnej ochrony zatrudnienia powinien zapewniać równowagę pomiędzy realizacją potrzeb sprawiedliwego traktowania oraz ochrony przed nadmierną fluktuacją dochodów z pracy, zgłaszanych przez pracowników, a tworzeniem warunków dla przedsiębiorstw, pozwalających na dostosowanie stanu zatrudnienia, mierzonego liczbą pracowników lub ilością przepracowanych godzin, do wahań popytu agregatowego.

Główną przesłanką zmian POZ w warunkach spadku poziomu aktywności gospodarczej jest naruszenie wyżej wspomnianej równowagi. Na tym gruncie rodzi się przekonanie, że większa swoboda zatrudniania i zwalniania (tj. niższe koszty dostosowań) pracowników pozostawiona pracodawcom zwiększy ich skłonność do tworzenia nowych miejsc pracy. Ponadto pozwoli podnieść stopę odpływów z bezrobocia, zapobiegając jego utrwalaniu się, co zapobiegnie narastaniu bezrobocia długookresowego. Zatem sytuacja kryzysowa sprzyja redukcji POZ, zwłaszcza że w warunkach rosnącego bezrobocia pozycja przetargowa pracowników ulega osłabieniu. Przyjrzyjmy się zatem głównym kierunkom zmian w zakresie POZ, jakie nastąpiły w latach 2008-2012 w krajach europejskich na tle tendencji światowych.

2. Zmiany prawnej ochrony zatrudnienia w latach 2008-2012 w Europie, na tle innych regionów świata

W obliczu trudnych warunków gospodarowania wywołanych kryzysem w wielu krajach podjęto inicjatywy reform instytucjonalnych rynku pracy, w których zmiana POZ stała się jednym z jej elementów. Obraz zmian w zakresie POZ w skali globalnej, w przekroju regionów świata, z uwzględnieniem różnych typów umów oraz zwolnień grupowych, został ujęty w tab. 1.

Na 131 krajów świata, których danymi dysponowała Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), w latach 2008-2012 w 40 z nich przeprowadzono zmiany w obszarze ochrony zatrudnienia pracowników stałych (zatrudnionych na czas nieokreślony); w 23 zmiany te dotyczyły pracowników zatrudnionych na czas określony, a w 25 – zwolnień grupowych. We wszystkich trzech przekrojach POZ dominowała jej redukcja. W odniesieniu do umów na czas określony

¹ A. Bassanini, L. Nunziata, D. Venn: Job Protection Legislation and Productivity Growth in OECD Countries. IZA Discussion Paper no. 3555, Bonn 2008, s. 4.

we wszystkich krajach Europy Centralnej, Południowo-Wschodniej i Wspólnocie Niepodległych Państw (WNP), w których dokonano zmian, sprowadzały się one do osłabienia ochrony zatrudnienia. W grupie krajów rozwiniętych gospodarczo zwraca także uwagę przewaga w zmianach redukcji ochrony zatrudnienia, która została przeprowadzona w 13 krajach (na 17 krajów, w których nastąpiły zmiany). Redukcja ochrony pracowników przed zwolnieniami grupowymi była najbardziej widoczna w krajach Europy Centralnej, Południowo-Wschodniej i WNP oraz w Afryce Subsaharyjskiej.

Tabela 1

Zmiany POZ w skali globalnej w latach 2008-2012*

Region	Liczba krajów, które udostępniły informacje	Umowy stałe		Umowy na czas określony i umowy tymczasowe**		Zwolnienia grupowe	
		odsetek krajów, w których nastąpiły zmiany	odsetek krajów, w których nastąpiła redukcja ochrony	odsetek krajów, w których nastąpiły zmiany	odsetek krajów, w których nastąpiła redukcja ochrony	odsetek krajów, w których nastąpiły zmiany	odsetek krajów, w których nastąpiła redukcja ochrony
Kraje wysoko rozwinięte	35	49	76	26	44	29	50
Europa Centr., Pd.-Wsch. i WNP	20	50	60	40	100	30	83
Azja Wsch., Pd.-Wsch. i region Pacyfiku	10	30	0	0	b.d.	0	b.d.
Azja Pd.	7	14	0	0	b.d.	0	b.d.
Ameryka Łac. i Karaiby	19	11	50	0	b.d.	0	b.d.
Afryka Śr.-Wsch. i Półn.	9	22	50	11	0	33	0
Afryka Subsahar.	31	16	60	13	75	19	83
Razem	131	31	60	18	65	19	60

* do marca 2012

** dotyczące umów zawieranych z agencjami pracy tymczasowej

Zmiany POZ odnoszą się do wszystkich, których źródłem były zmiany prawa, precedensy prawne lub rokowania zbiorowe. Redukcja ochrony dotyczy złagodzenia restrykcyjności regulacji zatrudnienia dla pracowników zatrudnionych na stałe lub czasowo (takich jak: okres wypowiedzenia, odprawy dla osób zwalnianych, uzasadnienie zwolnienia, maksymalna długość zatrudnienia na okres próbny, maksymalna długość zatrudnienia na umowach na czas określony) podobnie dla zwolnień grupowych (np. definicja zwolnienia grupowego, wymóg konsultacji ze związkami zawodowymi itp.).

Źródło: S. Cazes., S. Khatiwada, M. Malo: Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the deregulation agenda. Employment Working Paper, No. 133, International Labour Organization 2012, s. 10.

Sam fakt zmian w zakresie POZ nie przesądza o ich sile. Charakter wielkości wchodzących w skład POZ utrudnia precyzyjny pomiar i porównania. W pewnym zakresie taką ocenę umożliwia wskaźnik ochrony zatrudnienia liczony przez OECD². Ze względu na niedostępność danych dotyczących wartości tego wskaźnika po 2008 r., MOP dokonała estymacji na podstawie oryginalnej metodologii, szacując zmiany wskaźnika dla lat 2010/2011 względem lat 2007/2008 dla wybranych krajów. Redukcja omawianego wskaźnika³ (czyli osłabienie ochrony) była najsilniejsza w Rumunii – spadek o 0,62 pkt.⁴ W Portugalii odnotowano jego spadek o 0,21 pkt. (z 3,05 w 2008 r.), a w Grecji – spadek o 0,2 pkt. (z 2,97 w 2008 r.). W Belgii, Hiszpanii, Estonii, Australii, Nowej Zelandii i Kanadzie odnotowano spadki wskaźnika nieprzekraczające 0,1 pkt. W kilku krajach POZ uległa wzmocnieniu, najbardziej w Japonii – wzrost o 0,22 pkt., (z 1,73 w 2008 r.), a także w Brazylii – o 0,2 pkt. (z 2,27 w 2008 r.) i w Danii o 0,14 pkt. (z 1,91 w 2008 r.). Wzrost wskaźnika ochrony zatrudnienia stwierdzono też w Bułgarii, Chile i Chinach, ale były to zmiany nieprzekraczające 0,1 pkt.⁵ Zmiany na tyle istotne, by mogły wpłynąć na wartość omawianego wskaźnika wystąpiły tylko w kilku krajach, z czego można wnioskować, że przeważały niezbyt głębokie zmiany POZ.

3. Zmiany rozwiązań warunkujących ochronę zatrudnienia w krajach europejskich

W latach 2008-2012, w trakcie światowego kryzysu lub bezpośrednio po nim, w wielu krajach europejskich wprowadzono zmiany przepisów stanowiących o zakresie i sile prawnej ochrony zatrudnienia⁶. Niżej przedstawiono je na wybranych przykładach.

² Szczegółowa, aktualna metodologia liczenia wskaźnika Employment Protection Strictness dostępna na: www.oecd.org/employment/emp (1.05.2013), we wcześniejszych opracowaniach występował jako wskaźnik EPL (Employment Protection Legislation).

³ Zmiana odnosi się do wskaźnika ochrony zatrudnienia OECD, uwzględniającego pracowników zatrudnionych na umowach stałych, czasowych oraz warunki zwolnień grupowych w wersji 3 – czyli w najnowszej wersji wskaźnika uwzględniającej 21 składowych, dla której dane OECD były dostępne tylko dla 2008 r., zatem nieporównywalna z danymi z wcześniejszych lat. W tym ujęciu średnia wartość wskaźnika (w skali 0-6) dla krajów OECD (2008 r.) wynosiła 2,24, najniższa była dla USA – 0,85, a najwyższa dla Turcji – 3,46 i dla Luksemburga – 3,39. www.stats.oecd.org (6.05.2013).

⁴ Szacunki MOP. OECD nie podaje wartości wskaźnika ochrony zatrudnienia dla Rumunii.

⁵ Na podstawie: Strictness of employment protection – overall. www.stats.oecd.org (6.05.2013) oraz S. Cazes, S. Khatiwada, M. Malo: Employment Protection and Collective Bargaining: Beyond the Deregulation Agenda. Employment Working Paper, No. 133, International Labour Organization 2012, s. 12, wykres 5.

⁶ Opracowano na podstawie: World of Work Report 2012. Better Jobs for a Better Economy. International Labour Organization, Geneva 2012, s. 52-55; Doing Business 2013. Smarter Regula-

W Estonii, Grecji, Portugalii, Hiszpanii, Rumunii, Czechach, na Słowacji, Łotwie i Białorusi wprowadzono zmiany redukujące ochronę zatrudnienia. W Estonii zmniejszono wysokość odpraw wypłacanych pracownikom w przypadku zwolnień indywidualnych z przyczyn ekonomicznych z 2-4 miesięcznych wynagrodzeń do 1. Poszerzono przy tym definicję zwolnienia uzasadnionego, a w przypadku zwolnień uznanych za nieuzasadnione zniesiono możliwość przywrócenia na poprzednie stanowisko. Odstąpiono ponadto od obowiązku uzyskania zezwolenia na przeprowadzenie zwolnienia grupowego w inspektoracie pracy, zdjęto też zasadę pierwszeństwa powtórnego zatrudnienia dla osób zwolnionych w ramach redukcji grupowych.

W Grecji dokonano redukcji długości okresu wypowiedzenia w przypadku zwolnień indywidualnych z 5 do 3 miesięcy, zmniejszono wysokość odpraw wypłacanych pracownikom umysłowym i zezwolono na ich wypłaty w ratach. Nowe przepisy zmieniły także definicję zwolnień grupowych: dla przedsiębiorstw zatrudniających mniej niż 20 pracowników liczba zwalnianych wzrosła z 4 do 6, natomiast dla firm zatrudniających ponad 150 pracowników – wzrosła z 2% do 5% zatrudnionych. Ponadto, z 2 do 3 lat został wydłużony okres zatrudnienia na czas określony, po upływie którego umowa o pracę automatycznie przekształca się w obowiązującą na czas nieokreślony.

W Hiszpanii dwukrotnie – w 2010 r. i w 2012 r. – przeprowadzono zmiany w przepisach dotyczących indywidualnych oraz grupowych redukcji zatrudnienia. Dla zwolnień indywidualnych z przyczyn obiektywnych okres wypowiedzenia został zredukowany z 30 do 15 dni, natomiast w przypadku zaskarżenia zwolnienia jako nieuprawnionego, zwolniony utracił prawo do wynagrodzenia na czas rozpatrywania spornej sprawy przez sąd⁷. Zredukowano także długość płatnego urlopu rocznego z 45 do 33 dni. Skrócono również wymagany okres konsultacji poprzedzający zwolnienia grupowe do maksymalnie 30 dni w fir-

tion for Small and Medium-Size Enterprises. The World Bank, Washington 2013, s. 136-138; A. Muller: Employment Protection Legislation tested by the Economic Crisis. A global review of the regulation of collective dismissals for economic reasons. International Labour Office „Dialogue in Brief” 2011 No.3. Liczba analizowanych krajów europejskich jest większa, niż w cytowanych wyżej badaniach MOP z następujących przyczyn: a) analizowany okres wykracza poza marzec 2012, b) nie wszystkie zmiany POZ wpływają na zmiany wysokości wskaźnika ochrony zatrudnienia, co wynika z metodologii jego liczenia, c) uwzględniono także kraje europejskie nienależące do OECD.

⁷ Zmiana ta miała istotne znaczenie dla obniżenia kosztów redukcji pracowników, gdyż ze względu na wyjątkowo restrykcyjną interpretację przepisów dotyczących zasadności zwolnień pracowników około 90% przypadków wypowiedzeń umowy o pracę stałym pracownikom było traktowanych jako nieuzasadnione. Por. F. Jaumotte: The Spanish Labor Market in a Cross-Country Perspective. IMF Working Paper, International Monetary Fund 2011, s. 10.

mach zatrudniających ponad 50 pracowników i do 15 dni w mniejszych przedsiębiorstwach. W Portugalii zredukowano wysokość odpraw dla osób zwalnianych indywidualnie i grupowo, skrócono też okres obowiązkowych konsultacji poprzedzających zwolnienia grupowe.

W Rumunii wydłużono maksymalny okres zatrudnienia na czas określony, zniesiono też wymóg zawierania porozumień zbiorowych dotyczących zatrudnienia na tych zasadach w związku z realizacją projektów lub programów. Ponadto, zatrudnieni w sektorze publicznym na stałe i na czas określony utracili ochronę przed zwolnieniami grupowymi. Dla pracowników stałych, zwolnionych w ramach zwolnień grupowych, okres obowiązywania przywileju pierwszeństwa powtórnego zatrudnienia został skrócony z 9 miesięcy do 45 dni.

W Czechach wydłużono maksymalny okres, na jaki mogą być zawierane umowy na czas określony, zredukowano wysokość odpraw dla osób zwalnianych z powodu redukcji zatrudnienia, pracujących krócej niż jeden rok. Analogiczne zmiany wprowadzono w Portugalii, z tym że redukcja wysokości odpraw dotyczyła wszystkich zwalnianych, skrócono też okres obowiązkowych konsultacji poprzedzających zwolnienia grupowe.

Na Słowacji wydłużono maksymalny dopuszczalny okres zawierania umów na czas określony, a ponadto zlikwidowano obowiązek zawiadamiania partnerów społecznych o planowanych zwolnieniach i obniżono koszty ponoszone przez pracodawców związane z redukcją zatrudnienia. Skrócono też okres uprawniający do ubiegania się o ponowne zatrudnienie dla osób zwolnionych uprzednio w ramach zwolnień grupowych. Obowiązek zawiadamiania partnerów społecznych o planowanej redukcji zatrudnienia zniesiono również na Łotwie, gdzie skrócono okres wypowiedzenia dla zwolnień grupowych z 60 do 45 dni.

Ciekawostką może stanowić wprowadzenie ograniczenia ochrony zatrudnienia na Białorusi, gdzie zniesiono konieczność zawiadamiania partnerów społecznych o planowanym zwolnieniu pracownika stałego z przyczyn ekonomicznych. Wyżej omówione zmiany należy interpretować jako ułatwienia dla pracodawców, obniżające koszty redukcji zatrudnienia i zmniejszające ochronę pracowników.

W Danii, Wielkiej Brytanii oraz na Litwie wprowadzono zmiany wzmacniające ochronę pracowników. Spośród wymienionych krajów, na szczególną uwagę zasługuje Dania, która zasłynęła z pomyślnego wdrażania modelu *flexicurity* i dla krajów UE stała się wzorem skutecznego godzenia bezpieczeństwa zatrudnienia z elastycznością rynku pracy. W odpowiedzi na skutki globalnego kryzysu, w trakcie którego stopa bezrobocia w tym kraju wzrosła z 3,4% w 2008 r. do 7,5% w 2010 r.⁸, zdecydowano się na wzmocnienie ochrony zatrudnienia. Po

⁸ Dane średnioroczne, według metodologii Eurostatu. www.appso.eurostat.ec.europa.eu (20.05.2013 r.).

raz pierwszy w tym kraju kwestia odpraw dla osób zwalnianych została włączona do porozumień zbiorowych w sektorach objętych działalnością największych konfederacji związków zawodowych⁹. Przykładowo, w przemyśle przetwórczym w wyniku porozumienia zbiorowego rozszerzono prawo do odpraw na zwalnianych pracowników dodatkowych ze stażem pracy co najmniej trzyletnim. Podjęte kroki były efektem współpracy rządu Danii z partnerami społecznymi dążącymi do uniknięcia dysproporcji oddziaływania skutków kryzysu, którego ciężar ponieśli głównie zwalniani pracownicy.

We Francji wprowadzono przepisy nakazujące pracodawcy wypłatę odpowiednich wynagrodzeń w przypadku kierowania pracownika za granicę w celu wykonywania analogicznej pracy. W Wielkiej Brytanii podniesiono wysokość odpraw dla pracowników zwalnianych w związku z redukcją zatrudnienia. Na Litwie ograniczono możliwość zwalniania pracowników stałych oczekujących dziecka.

W Austrii, na Węgrzech i w Czarnogórze podjęto próbę dwutorowego doskonalenia systemu regulacji dotyczących zatrudniania oraz zwalniania pracowników, w dążeniu do podniesienia jego elastyczności i racjonalnego wzmocnienia ochrony w okresie kryzysu. W Austrii podniesiono wysokość odpraw dla osób zwalnianych oraz wzmocniono regulacje chroniące przed praktykami dyskryminacji ze względu na płeć. Równolegle wprowadzono składkę na fundusz odpraw w wysokości 1,54% wynagrodzenia, który został włączony do systemu emerytalnego jako dodatkowy filar. Na Węgrzech obniżono maksymalne odszkodowanie w przypadku bezzasadnego zwolnienia pracownika do wysokości dwunastomiesięcznego wynagrodzenia (wcześniej jego wysokość nie była ograniczona), ale wprowadzono też okres wypowiedzenia dla pracowników zatrudnianych za pośrednictwem agencji pracy tymczasowej, natomiast w przypadku zwolnień pracowników stałych z powodu przenoszenia działalności przedsiębiorstwa wprowadzono specjalną odprawę. W Czarnogórze obniżono koszty redukcji zatrudnienia, ale jednocześnie skrócono maksymalny okres, na jaki można zawierać umowy o pracę na czas określony i wydłużono płatny urlop przysługujący pracownikom za każdy przepracowany rok.

Zmiany w zakresie POZ wprowadzane w omawianym okresie nie miały jednokierunkowego charakteru, choć redukcja ochrony zatrudnienia dominowała.

⁹ W Danii wcześniej nie występowały odprawy dla osób zwalnianych, za wyjątkiem pracowników umysłowych z długim stażem pracy. Pracodawca był natomiast zobowiązany, w miarę możliwości, do transferu pracowników do innego zajęcia lub przeszkolenia ich. A detailed description of employment protection regulation in force in 2003. OECD Employment Outlook 2004, s. 5.

4. Teoretyczne uzasadnienie zmian POZ

Przytoczone wyżej przykłady i dane skłaniają do wyjaśnienia przyczyn różnych kierunków zmian POZ w poszczególnych krajach.

Dotychczasowe badania nad oddziaływaniem POZ na rynek pracy nie dały jednoznacznych wyników. W szczególności wpływ wysokiej POZ na stopę bezrobocia oraz wskaźnik zatrudnienia jest oceniany jako słaby i niejasny, z jednej strony wyższa ochrona podnosi bowiem koszty zatrudnienia i osłabia popyt na pracę, z drugiej – wpływa na zmniejszenie skali zwolnień. Oznacza to jednocześnie zmniejszenie dynamiki przepływów na rynku pracy, która jest wyrazem płynnych procesów dostosowawczych zatrudnienia do zmian w wielkości i strukturze popytu na rynku dóbr, a w konsekwencji także zmian popytu na pracę. Z tego powodu w licznych analizach dowodono, że ze względu na niepewność co do przyszłości firm, sprzyjającym rozwiązaniem byłoby obniżenie kosztów przyjęć i zwolnień pracowników, co umożliwiłoby szybsze przywracanie równowagi na rynku pracy¹⁰.

Inne badania wykazały negatywny wpływ restrykcyjnej ochrony zatrudnienia na wydajność pracy poprzez niechęć przedsiębiorców do wdrażania innowacji, gdy wymagają one zmiany struktury zatrudnienia. Silna ochrona zatrudnienia sprzyja też absencji pracowników. Z innej strony stabilizacja zatrudnienia w związku z jego ochroną prawną może przynosić pozytywne efekty w postaci inwestycji w kapitał ludzki, zwłaszcza specyficznych dla danej firmy, co daje możliwość wzrostu produktywności pracy. Efekt ten jednak traci na znaczeniu, gdy konieczna jest realokacja czynnika pracy¹¹. Dlatego też wysoka, powszechna ochrona zatrudnienia bywa traktowana jako czynnik blokujący wzrost gospodarczy oparty na innowacjach¹², a to jest szczególnie przekonujący argument w okresie kryzysu gospodarczego.

W związku z tym, że ochrona zatrudnienia za pomocą przepisów prawa jest konieczna, natomiast jej nadmiar rodzi niepożądane efekty, problem jest często formułowany jako dążenie do wypracowania optymalnego systemu POZ, zapewniającego równowagę pomiędzy pozytywnymi efektami regulacji a kosztami, jakie one generują.

Kryterium optymalnego poziomu POZ zaproponowali T. Boeri i J. van Ours, których zdaniem powinien on być niższy od zapewniającego pracownikowi pełne zabezpieczenie przed skutkami utraty dochodów w razie zwolnienia,

¹⁰ A. Bassanini, L. Nunziata, D. Venn: Op. cit. s. 11. Obszerne omówienie wyników badań dotyczących wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na poziom życia, w tym zatrudnienie i płace, a także na produktywność i spójność społeczną zawarto w: G. Betcherman: Labor Market Institutions: A Review of the Literature. Background Paper for the World Development Report 2013, s. 18-26

¹¹ A. Bassanini, L. Nunziata, D. Venn: Op. cit., s. 11.

¹² G. Betcherman: Op. cit. s. 24.

tak by wyeliminować ryzyko nadużycia¹³. P. Auer postrzega go jako optymalną kombinację elastyczności, stabilności i bezpieczeństwa, wraz z powszechną akceptacją trzech wymienionych elementów, co stanowi o istocie sprawnego rynku pracy i dobrej jakości miejsc pracy, będących kombinacją rozwiązań częściowo specyficznych, a częściowo powszechnych. Podkreśla znaczenie negocjacji trójstronnych w tym procesie¹⁴.

Istotne wnioski dla optymalizacji POZ wypływają z badań omawianych w World of Work Report 2012, na podstawie danych z 34 krajów. Przeprowadzona symulacja wykazała nieliniową zależność pomiędzy POZ a wskaźnikiem zatrudnienia. Zauważono, że poniżej wartości wskaźnika ochrony zatrudnienia OECD (ok. 2,1), wskaźnik zatrudnienia rośnie wraz ze wzrostem wskaźnika ochrony zatrudnienia, natomiast po przekroczeniu tej wartości wskaźnika, efekt dalszego wzrostu POZ dla zatrudnienia był negatywny¹⁵. Oznacza to, że wzrost wskaźnika POZ od bardzo niskich wartości (do ok. 2) sprzyja wzrostowi zatrudnienia. Poziom ten stanowi jednocześnie dolną granicę, do której deregulacja rynku pracy za pomocą redukcji POZ znajduje uzasadnienie. Zależność wskazywana wyżej wystąpiła w 23 spośród wszystkich badanych krajów. Omawiane wcześniej szacunki zmian wskaźnika ochrony zatrudnienia OECD zdają się potwierdzać dążenie do optimum.

Wydaje się, że w takim przypadku w mniejszym stopniu należy koncentrować się na samej optymalnej wartości wskaźnika POZ, a bardziej na samym fakcie ustalenia takiej zależności. Zróżnicowanie stopnia POZ jest uwarunkowane różnorodnymi czynnikami, w tym w znacznym stopniu tradycją prawną¹⁶, co sprawia, że optymalny poziom ochrony też będzie prawdopodobnie zróżnicowany pomiędzy krajami.

Podsumowanie

Biorąc po uwagę przedstawione kierunki zmian w zakresie POZ w krajach europejskich na tle światowych tendencji oraz zarysowane stanowiska teoretyczne, wydaje się zrozumiałe, że w części krajów ujawniła się tendencja do redukcji POZ. Wśród wdrażanych rozwiązań dominowały takie, jak: redukcja wy-

¹³ T. Boeri, J. van Ours: *The Economics of Imperfect Labor Markets*. Princeton University Press, Princeton and Oxford 2008, s. 216.

¹⁴ P. Auer: *In Search of Optimal Labour Market Institutions*. Economic and Labour Market Paper, International Labour Organization, 2007, nr 3.

¹⁵ World Work Report 2012, op. cit. s. 42.

¹⁶ J.C. Botero, S. Djankov, R. La Porta et al.: *The Regulation of Labor*. World Bank, June 2004, s. 20.

sokości odpraw dla osób zwalnianych, skrócenie okresu wypowiedzenia umowy o pracę, osłabienie roli konsultacji i informowania partnerów społecznych o planowanych zwolnieniach, wydłużanie okresu, na który mogą być zawierane umowy o pracę na czas określony. W niektórych krajach nastąpiło jednak wzmocnienie POZ. Zachodzące zmiany w kontekście przytoczonych ujęć teoretycznych można interpretować jako działania zmierzające do optymalizacji POZ. Nieprzypadkowo wzrost prawnej ochrony zatrudnienia wystąpił w krajach, w których przed kryzysem POZ należała do najniższych (Dania, Wielka Brytania), jednakże już we Francji, znanej z restrykcyjnej ochrony zatrudnienia, dalsze jej wzmacnianie może dziwić i przesłank tych decyzji należałoby się raczej dopatrywać w uwarunkowaniach politycznych. Zmiany należy jednak oceniać z dużą ostrożnością, nie wiadomo bowiem, czy będą one miały trwały charakter. Zjawisko wymaga natomiast dalszych obserwacji i badań.

EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION AFTER THE GLOBAL ECONOMIC CRISIS – MAIN DIRECTIONS OF CHANGES

Summary

Due to the world economic crisis many countries, including Europe, carried out changes within the area of employment protection legislation. The majority of them concerned the reduction of employment protection but there were also examples of its improvement such as Denmark and Great Britain. There were also countries, e.g. Austria and Hungary, which implemented both types of correction. From theoretical point of view the importance of employment protection legislation for economic processes, the observed changes may be explained by its tendency to strive for optimum.