STUDIA PRAWNO-EKONOMICZNE, t. C, 2016
PL ISSN 0081-6841 s. 303–314

Michał PILC*

ANALIZA PORÓWNAWCZA MIERNIKÓW PRAWNEJ OCHRONY PRACOWNIKÓW

(Streszczenie)

Celem opracowania było dokonanie analizy porównawczej powszechnie wykorzystywanych mierników prawnej ochrony pracowników. Badanie przeprowadzono dla wskaźników publikowanych przez OECD, Heritage Foundation, Fraser Institute oraz Światowe Forum Ekonomiczne. Uzyskane wyniki dla krajów OECD wskazały, że zróżnicowanie metod konstrukcji tych wskaźników powoduje, iż współczynnik korelacji między nimi jest w wielu przypadkach mniejszy niż 0,5. Szacunki ekonometryczne dowiodły przy tym, że uzyskiwane wyniki odnośnie do wpływu prawnej ochrony pracowników na elastyczność dynamiki PKB i poziomu zatrudnienia zależą od wykorzystanego miernika tej ochrony. Uzyskane rezultaty wskazują, że analizowane wskaźniki nie powinny być traktowane jako bliskie substytuty.

Słowa kluczowe: prawna ochrona pracowników; instytucje rynku pracy; zatrudnienie

Klasyfikacja JEL: D02, J08, J32

1. Wprowadzenie

Przez prawną ochronę pracowników należy rozumieć zbiór reguł dotyczących zatrudniania i zwalniania pracowników, które wynikają przede wszystkim z prawa pracy, ale także z obowiązujących układów zbiorowych pracy, sprawności działania systemu sądowniczego oraz stopnia przestrzegania formalnych reguł na rynku pracy[1]. Badania empiryczne wskazały, iż prawna ochrona pracowników ma wpływ

* Dr, Katedra Makroekonomii i Badań nad Rozwojem, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu; e-mail: michal.pilc@ue.poznan.pl

[1] **A. Baranowska**, **M. Bukowski**, **A. Górski**, **P. Lewandowski**, **I. Magda**, **J. Zawistowski**, *Regulacje prawne rynku pracy a jego funkcjonowanie*, w: **M. Bukowski** (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005, s. 180; *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, s. 65–126.

na fluktuacje poziomu zatrudnienia w cyklu koniunkturalnym, utrudnia znalezienie pracy osobom młodym, słabo wykwalifikowanym oraz długookresowo bezrobotnym, a także ogranicza tempo dostosowania rynku pracy do szoków zewnętrznych[2].

Jednak, pomimo wielu lat badań uzyskiwane wyniki empiryczne nie są wciąż jednoznaczne[3], a wśród ekonomistów nie ma pełnej zgody, w jaki sposób należy mierzyć prawną ochronę pracowników[4]. W tym kontekście, niepokojąca może się wydawać nierzadka praktyka prowadzenia badań empirycznych z wykorzystaniem tylko jednego wybranego wskaźnika tej ochrony[5]. Dlatego też celem niniejszego opracowania jest porównanie regularnie publikowanych mierników prawnej ochrony pracowników oraz próba określenia, czy wybór miernika ma wpływ na uzyskiwane wyniki empiryczne odnośnie do wpływu prawnej ochrony zatrudnienia na funkcjonowanie rynku pracy. W badaniu przyjmuje się następującą hipotezę: różnice w metodach obliczania analizowanych wskaźników nie mają istotnego wpływu na wyniki badań empirycznych, w których te wskaźniki są wykorzystywane. Brak podstaw do odrzucenia tej hipotezy wskazywałby zatem, że badane wskaźniki są wobec siebie substytucyjne.

Struktura opracowania podporządkowana została jego celowi. W pierwszej części omówione zostały metody konstrukcji analizowanych wskaźników. W drugiej części przedstawiono wyniki analiz empirycznych. Opracowanie zakończono krótkim podsumowaniem.

---

[2] **O. Blanchard**, *European unemployment: the evolution of facts and ideas*, Economic Policy 2006/21/45, s. 6–59; **T. Boeri**, **J. Van Ours**, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton 2008, s. 206–209; **R. Layard**, **S. Nickell**, **R. Jackman**, *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford 2005, s. XVII; **P. Skedinger**, *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, tłum. L.A. Wideburg, Edward Elgar, Cheltenham 2010, s. 75–122.

[3] **P. Skedinger**, *op. cit.*, s. 89–91.

[4] **J. Berg**, **S. Cazes**, *The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications*, Economic and Labour Market Paper, 2007/6/ILO; **W. Eichhorst**, **M. Feil**, **C. Braun**, *What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators*, IZA Discussion Paper, no. 3470, IZA 2008; **D. Venn**, *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, no. 89, OECD Publishing 2009.

[5] Np.: **J. Heyes**, **P. Lewis**, *Relied upon for the heavy lifting: can employment protection legislation reforms lead the EU out of the jobs crisis?*, Industrial Relations Journal 2015 (artykuł oczekujący na druk), DOI: 10.1111/irj.12095; **H. Lehmann**, **A. Muravyev**, *Labor Market Institutions and Labor Market Performance: What Can We Learn from Transition Countries?*, Economics of Transition 2012/20/2; **C. Perugini**, **E. Selezneva**, *Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe*, IOS Working Papers, no. 328, IOS 2013.

2. Porównanie metod konstrukcji mierników prawnej ochrony pracowników

Najczęściej wykorzystanymi wskaźnikami prawnej ochrony pracowników w badaniach empirycznych są mierniki opracowane przez OECD[6]. Metoda ich konstrukcji była trzykrotnie zmieniana od momentu ich pierwszej publikacji w 1990 r.[7] Począwszy od roku 2013, OECD rekomenduje stosowanie dwóch głównych wskaźników[8]:

- EPRC – wskaźnik ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie umów o pracę na czas nieokreślony uwzględniający dodatkowe wymogi w przypadku zwolnień grupowych;
- EPT – wskaźnik ochrony pracowników zatrudnionych na podstawie form elastycznych (umów na czas określony oraz zatrudnianych przez agencje pracy tymczasowej).

Podczas obliczania wartości tych mierników ocenia się 21 aspektów ochrony pracowników, uwzględniając przede wszystkim regulacje wynikające z prawa pracy, ale także układy zbiorowe pracy obowiązujące na poziomie kraju, regionu lub gałęzi przemysłu oraz dominujące orzecznictwo sądów orzekających w zakresie prawa pracy. Wskaźniki OECD charakteryzują się zatem znaczną dokładnością[9], są jednak publikowane tylko dla 43 krajów.

Dane dotyczące prawnej ochrony pracowników publikowane są także przez Bank Światowy w ramach projektu *Doing Business*[10]. Dane te są zbierane dla aż 189 krajów i dotyczą 36 aspektów ochrony (uwzględniają także regulacje dotyczące płacy minimalnej oraz istnienie systemu zasiłków dla osób bezrobotnych). Począwszy od 2010 r., Bank Światowy zaprzestał obliczania zbiorczego wskaźnika ochrony pracowników[11] przede wszystkim z uwagi na krytykę, z jaką spotkała się metoda jego konstrukcji i sposób wykorzystania[12]. Obecnie w ramach

---

6 **P. Skedinger**, *op. cit.*, s. 26.

7 *OECD Employment Outlook 2013*…, s. 68.

8 *Ibidem*, s. 74. W latach wcześniejszych OECD publikowało łączny wskaźnik ochrony pracowników (EPL), który był średnią ważoną EPRC i EPT z wagami wynoszącymi odpowiednio 7/12 i 5/12. OECD (2013, s. 75) uznało jednak, że zmiany regulacji dotyczących umów na czas nieokreślony mają inny wpływ na rynek pracy niż zmiany dotyczące umów elastycznych, a tym samym nie jest uzasadnione, aby tworzyły jeden wskaźnik.

9 **D. Venn**, *op. cit.*, s. 15.

10 **World Bank**, *Doing Business. Labor Market Regulation*, 2015a, http://www.doingbusiness.org/data/ exploretopics/labor-market-regulation; stan na 31.03.2015 r.

11 **World Bank**, *Doing Business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington 2010.

12 **J. Berg**, **S. Cazes**, *op. cit.*

Doing Business publikuje się tylko zbiór danych dotyczących różnych aspektów prawnej ochrony, który może być podstawą do wyznaczania autorskich mierników łącznego stopnia tej ochrony.

TABELA 1: *Porównanie wskaźników prawnej ochrony pracowników*

Instytucja publikująca	**Nazwa wskaźnika**	**Jakie umowy o pracę są uwzględniane?**	**Uwagi**	**Zakres przestrzenny**[a]	**Zakres czasowy**
OECD	EPRC	na czas nieokreślony (także zwolnienia grupowe)	uwzględnia także układy zbiorowe oraz orzecznictwo sądów	43 kraje	2008–2013 (dla wybranych krajów od 1985 r.)
	EPT	elastyczne			
Bank Światowy, *Doing Business*	nie jest obliczany	na czas nieokreślony oraz elastyczne	uwzględnia także płacę minimalną	189 krajów	2005–2014
Heritage Foundation	Labor Freedom Index (LFI)	na czas nieokreślony oraz elastyczne	uwzględnia także płacę minimalną	186 krajów	2004–2014
Fraser Institute	Labour market regulations (LMR)	na czas nieokreślony oraz elastyczne	uwzględnia m.in. płacę minimalną, koordynację negocjacji płacowych oraz pobór do wojska	152 kraje	2000–2012 (dla wybranych krajów dane od 1970 r.)
Światowe Forum Ekonomiczne	Hiring and firing practices (HFP)	nie jest to określone	wyznaczany metodą ankietową, dotyczy okresu 2 lat	144 kraje	2006–2014

[a] – w ostatnim dostępnym roku publikacji.

Ź r ó d ł o: *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing 2013, s. 65–126; OECD, *OECD. Stat*, 2015b, http://stats.oecd.org/; stan na 31.03.2015 r.; **Heritage Foundation**, *Labor Freedom*, 2015, http://www.heritage.org/index/labor-freedom; stan na 21.03.2015 r.; **Fraser Institute**, *Economic Freedom*, 2015, http://www.freetheworld.com/; stan na 21.03.2015 r.; **World Bank**, *Doing Business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington 2010; World Economic Forum, The Global Competitiveness Report 2014–2015, 2015, http://reports.weforum.org/global--competitiveness-report-2014-2015/; stan na 04.04.2015 r.

Opierając się przede wszystkim na danych pochodzących z raportu *Doing Business*, organizacje Heritage Foundation oraz Fraser Institute proponują własne wskaźniki prawnej ochrony pracowników – odpowiednio: Labor Freedom Index

oraz Labour market regulations. Wskaźnik tworzony przez Heritage Foundation[13] szacowany jest obecnie dla 186 krajów i publikowany, począwszy od 2004 r. Wartości tego wskaźnika prezentowane są w ujęciu względnym (w relacji do światowej średniej)[14], co ogranicza możliwości jego zastosowania. W jego konstrukcji wykorzystuje się także metodę stosowaną wcześniej w Banku Światowym, która była przedmiotem krytyki[15].

Wskaźnik Labour market regulations publikowany przez Fraser Institute[16] – który również opiera się przede wszystkim na danych pozyskanych z raportu *Doing Business* – oprócz warunków zwalniania i zatrudniania pracowników uwzględnia także wysokość płacy minimalnej, stopień centralizacji negocjacji płacowych oraz obowiązek służby wojskowej. Jest to zatem wskaźnik określający raczej swobodę pracodawców i pracowników w zawieraniu umów o pracę, która wprawdzie jest pojęciem bliskim prawnej ochronie zatrudnienia, nie jest jednak pojęciem równoznacznym. Wskaźnik ten publikowany jest obecnie dla 152 krajów.

Zupełne inne podejście do wyznaczania prawnej ochrony pracowników zaprezentowane zostało w raportach z cyklu *The Global Competitiveness* publikowanych przez Światowe Forum Ekonomiczne[17]. Ochrona zatrudnienia jest tam bowiem oceniana poprzez ankietę skierowaną do pracodawców, w której respondenci są m.in. proszeni o ocenę ograniczeń w zakresie zwalniania i zatrudniania pracowników, wynikających z regulacji prawnych (pytanie nr 7.03). Przeprowadzenie badania w tej formie pozwala zatem uniknąć wielu trudności związanych z arbitralną agregacją różnych aspektów prawnej ochrony, gdyż o taką agregację proszeni są sami ankietowani. Wiarygodność uzyskanych wyników ogranicza jednak liczebność badanej próbki – w 2014 r. wyniki ankiety zostały opublikowane dla 144 państw, a średnia liczba respondentów w poszczególnych krajach wynosiła 92,7[18]. Co więcej, wskaźnik publikowany przez Światowe Forum Ekonomiczne jest średnią ważoną wyników badań

---

[13] **Heritage Foundation**, *Labor Freedom*, 2015, http://www.heritage.org/index/labor-freedom; stan na 21.03.2015 r.

[14] Tym samym wartości wskaźnika dla danego kraju mogą się zmienić, nawet jeżeli regulacje w danym kraju nie były reformowane, a zmieniła się jedynie wartość światowej średniej.

[15] **J. Berg**, **S. Cazes**, *op. cit.*

[16] **J. Gwartney**, **J. Hall**, **R. Lawson**, *Economic Freedom of the World. 2014 Annual Report*, Fraser Institute 2014, s. 240–242.

[17] **K. Schwab** (red.), *The Global Competitiveness Report 2014–2015. Full Data Edition*, World Economic Forum 2014.

[18] *Ibidem*, s. 86.

ankietowych z dwóch kolejnych lat. W efekcie nie jest możliwe jednoznaczne przypisanie opublikowanych wartości do konkretnego roku.

3. Wyniki analizy empirycznej

Przed przystąpieniem do analizy empirycznej zdecydowano się wyznaczyć dodatkowe wskaźniki prawnej ochrony pracowników (zob. tabela 2). OECD nie publikuje obecnie łącznego miernika prawnej ochrony, co utrudnia porównywanie indeksów OECD z innymi wskaźnikami. Wyznaczono zatem trzy takie łączne mierniki będące średnimi ważonymi indeksów EPRC i EPT. Dodatkowo, na podstawie wskaźnika HFP – z uwagi na omówione wyżej trudności w jednoznacznym przypisaniu jego wartości do kolejnych lat – zdecydowano się utworzyć dodatkowy wskaźnik HFPlag, przesunięty względem HFP o jeden rok.

TABELA 2: *Uzupełniające wskaźniki prawnej ochrony pracowników*

Nazwa wskaźnika	Metoda wyznaczenia	
EPL	średnia ważona wskaźników EPRC i EPT	7/12 · EPRC + 5/12 · EPT[a]
EPLn		13/21 · EPRC + 8/21 · EPT[b]
EPLr		jako wagi wykorzystano odsetek pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony oraz pracujących na podstawie umów elastycznych w ogólnej liczbie zatrudnionych – dane pozyskano z OECD (2015[b])
HFPlag	wartości HFP opóźnione o jeden rok	

[a] – wagi 7/12 i 5/12 były tradycyjnie wykorzystywane przez OECD we wcześniejszych publikacjach.
[b] – wagi 13/21 i 8/21 wynikają z tego, iż OECD (2015a) dokonuje obecnie oceny 21 aspektów prawnej ochrony pracowników, przy czym 13 z nich wykorzystuje do obliczenia EPRC, a 8 do wyznaczenia EPT.

Ź r ó d ł o: opracowanie własne.

Następnie dokonano oceny stopnia korelacji między badanymi wskaźnikami. Wyniki tej analizy dla grupy 41 krajów[19] i lat 2008–2013 przedstawione zostały w tabeli 3. Uzyskane rezultaty wskazują na istotne różnice między poszczególnymi miernikami. Przykładowo, współczynniki korelacji między wskaźnikiem

[19] Lista krajów obejmuje wszystkie kraje, dla których dane publikuje OECD (2015a) z wyjątkiem Argentyny i Łotwy, w przypadku których OECD ocenia stopień prawnej ochrony pracowników dopiero od 2012 r.

ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony publikowanym przez OECD a indeksami publikowanymi przez Fraser Institute oraz Światowe Forum Ekonomiczne (odpowiednio LMR i HFP) były mniejsze niż 0,5. Wskaźnik HFP okazał się zresztą w niewielkim stopniu skorelowany ze wszystkimi innymi miernikami – współczynnik korelacji przekroczył w jego przypadku wartość 0,5 tylko w przypadku zależności z LFI.

TABELA 3: *Stopień korelacji między wskaźnikami prawnej ochrony pracowników*

EPT	**EPL**	**EPLn**	**EPLr**	**LFI**	**LMR**	**HFP**	**HFPlag**	
0,35	0,74	0,77	0,86	–0,59	–0,45	–0,42	–0,41	EPRC
	0,89	0,87	0,71	–0,53	–0,61	–0,3	–0,29	EPT
		1	0,93	–0,67	–0,66	–0,42	–0,41	EPL
			0,94	–0,67	–0,65	–0,43	–0,41	EPLn
				–0,63	–0,57	–0,43	–0,42	EPLr
					0,77	0,51	0,48	LFI
						0,45	0,46	LMR
							0,97	HFP

Uwaga: zaprezentowano wartości współczynnika korelacji Pearsona. Wszystkie zależności zostały potwierdzone na 1% poziomie istotności. Współczynniki korelacji Spearmana prowadziły do tych samych wniosków.

Ź r ó d ł o: opracowanie własne.

Zwraca również uwagę niewielkie powiązanie wskaźników prawnej ochrony osób zatrudnionych na czas nieokreślony (EPRC) i pracowników terminowych (EPT), co pozwala przypuszczać, iż rządy wielu państw rzadko decydują się na przyjęcie podobnych regulacji dotyczących tych dwóch grup pracowników (por. Eichhorst i Marx 2011).

Uzyskane wyniki wskazują jednak także, że między niektórymi wskaźnikami występuje znaczny stopień korelacji (ponad 90%). Dotyczy to mierników EPL, EPLn i EPLr oraz indeksów HFP i HFPlag. Z uwagi na dużą zbieżność tych miar w dalszej analizie część z nich zostanie pominięta i wykorzystywane będą jedynie wskaźniki EPL oraz HFP.

E. Kwiatkowski i P. Włodarczyk[20] – w oparciu o badania przeprowadzone na podstawie danych OECD – stwierdzili, iż w okresie kryzysu gospodarczego zależność między prawną ochroną pracowników a zmianami zatrudnienia ma

[20] **E. Kwiatkowski**, **P. Włodarczyk**, *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, Gospodarka Narodowa 2012/11–12, s. 1–23.

kształt litery „U”. Oznacza to, że kraje o znacznym oraz niewielkim stopniu prawnej ochrony pracowników doświadczają większego spadku zatrudnienia w reakcji na negatywny szok popytowy niż państwa, w których poziom ochrony jest umiarkowany. Sprawdzono zatem, czy zależność ta znajduje potwierdzenie także dla badanych wskaźników prawnej ochrony. Oszacowano w tym celu następujące równanie:

$$ln(E_{i,t}) = \sum_{s=1}^{p} \alpha_s ln(E_{i,t-s}) + \beta_0\, ln(Y_{i,t}) + \beta_1\, ln(Y_{i,t}) \cdot inst_{i,t} + \\ +\beta_2\, ln(Y_{i,t}) \cdot inst_{i,t}^2 + c_i + \varepsilon_{i,t} \quad (1)$$

gdzie:

i – kraj,
t – czas,
$E_{i,t}$ – poziom zatrudnienia,
$Y_{i,t}$ – wskaźnik dynamiki PKB[21],
$inst_{i,t}$ – badany wskaźnik prawnej ochrony pracowników[22].

Dane dotyczące PKB i poziomu zatrudnienia pozyskano z bazy Banku Światowego[23] dla okresu 2004–2013. Równanie to szacowano przy pomocy systemowego estymatora uogólnionej metody momentów (*system GMM estimator*)[24]. Wyniki dokonanej estymacji przedstawiono w tabeli 4.

Rezultaty uzyskane przez E. Kwiatkowskiego i P. Włodarczyka udało się potwierdzić jedynie w przypadku wskaźników EPL oraz HFP. Pozostałe analizowane wskaźniki okazały się nieistotne. W nawiasach tabeli 4 podano p-wartości testów istotności, co pozwala zwrócić uwagę na znaczne różnice między poszczególnymi wskaźnikami. P-wartości dla parametru β_1 znajdowały się bowiem w przedziale od 0,008 (dla wskaźnika EPL) do 0,991 (dla LMR). Uzyskane rezultaty wskazują zatem, iż wyniki badań empirycznych dotyczących wpływu prawnej ochrony pracowników na rynek pracy mogą być uzależnione od wykorzystanego miernika tej ochrony.

---

[21] Obliczony ze wzoru: $Y_{i,t} = gdp_{i,t} / gdp_{i,t-1} \cdot 100$, gdzie *gdp* to wartość PKB wyrażona w cenach z 2005 r.

[22] Przed dokonaniem estymacji wszystkie wskaźniki przeliczono na skalę od 1 do 100, gdzie 100 oznacza maksymalny poziom ochrony zaobserwowany w zbiorze danych.

[23] **World Bank**, *World Development Indicators*, 2015b, http://databank.worldbank.org/data/databases.aspx; stan na 7.04.2015 r.

[24] **R. Blundell**, **S. Bond**, *Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models*, Journal of Econometrics 1998/87, s. 115–143.

TABELA 4: *Wpływ prawnej ochrony pracowników na elastyczność dynamiki PKB i poziomu zatrudnienia*

Wyszczególnienie	Analizowany wskaźnik prawnej ochrony pracowników					
	EPRC	EPT	EPL	LFI	LMR	HFP
α_1	1,255***	1,263***	1,253***	1,247***	1,336***	1,244***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
α_2	–0,395***	–0,387***	–0,388***	–0,412***	–0,457***	–0,396***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
β_0	0,120***	0,106***	0,118***	0,142***	0,104***	0,134***
	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)	(0,000)
β_1	0,000	–0,000	–0,000***	0,000	0,000	–0,000**
	(0,310)	(0,835)	(0,008)	(0,446)	(0,991)	(0,026)
β_2	–0,000	0,000	0,000***	–0,000	0,000	0,000*
	(0,236)	(0,307)	(0,009)	(0,401)	(0,878)	(0,067)
Liczba krajów	41	41	41	41	41	41
Liczba obserwacji	354	354	354	371	281	371
AR(1) test: p-wartość	0,007	0,008	0,007	0,005	0,001	0,006
AR(2) test: p-wartość	0,566	0,554	0,551	0,702	0,849	0,761
Test Sargana: p-wartość	1,000	1,000	1,000	1,000	1,000	0,999

Uwaga: gwiazdki oznaczają poziom istotności: *** – 1%, ** – 5%, * – 10%. W nawiasach podano p-wartości testów istotności.

Ź r ó d ł o: opracowanie własne.

4. Podsumowanie

Rosnąca potrzeba prowadzenia analiz poświęconych prawnej ochronie pracowników skłoniła wiele ośrodków badawczych do publikowania autorskich wskaźników charakteryzujących stopień tej ochrony w poszczególnych państwach. Dostępne wskaźniki różnią się jednak pod względem przyjmowanych założeń metodycznych oraz zakresu przestrzennego i czasowego, dla którego publikowane są ich wartości. Celem niniejszej pracy było zatem porównanie wykorzystywanych w literaturze wskaźników prawnej ochrony pracowników

oraz próba określenia, czy wybór miernika tej ochrony ma wpływ na uzyskiwane wyniki analiz empirycznych odnośnie do funkcjonowania rynku pracy.

W badaniu analizowano wskaźniki publikowane przez OECD, Heritage Foundation, Fraser Institute oraz Światowe Forum Ekonomiczne. Uzyskane wyniki dla krajów OECD wskazały, że odmienne założenia metodyczne, przyjmowane w celu konstrukcji tych wskaźników, powodują, że współczynnik korelacji między nimi nierzadko nie przekracza 0,5. Szacunki ekonometryczne wskazały przy tym, że spośród badanych wskaźników jedynie dwa mają istotny wpływ na elastyczność dynamiki PKB i poziomu zatrudnienia. Uzyskane rezultaty skłaniają zatem do odrzucenia przyjętej hipotezy badawczej i pozwalają wnioskować, że analizowane wskaźniki prawnej ochrony zatrudnienia nie mogą być traktowane jako bliskie substytuty.

Wskazane jest zatem, aby w prowadzonych badaniach nad wpływem prawnej ochrony pracowników na rynku pracy wykorzystywać szeroki zestaw mierników tej ochrony w celu analizy wrażliwości uzyskanych wyników na zmianę wykorzystywanego wskaźnika. Okazuje się bowiem, że prowadzenie badań z wykorzystaniem jednego arbitralnie wybranego wskaźnika może prowadzić do niepełnych, wręcz błędnych wniosków.

Bibliografia

Baranowska Anna, **Bukowski Maciej**, **Górski Andrzej**, **Lewandowski Piotr**, **Magda Iga**, **Zawistowski Julian**, *Regulacje prawne rynku pracy a jego funkcjonowanie*, w: Maciej Bukowski (red.), *Zatrudnienie w Polsce 2005*, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2005, s. 180–195.

Berg Janine, **Cazes Sandrine**, *The Doing Business Indicators: Measurement issues and political implications*, Economic and Labour Market Paper, no. 2007/6, ILO 2007.

Blanchard Olivier, *European unemployment: the evolution of facts and ideas*, Economic Policy 2006/21/45.

Blundell Richard, **Bond Stephen**, *Initial conditions and moment restrictions in dynamic panel data models*, Journal of Econometrics 1998/87.

Boeri Tito, **Van Ours Jan**, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton 2008.

Eichhorst Werner, **Feil Michael**, **Braun Christoph**, *What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators*, IZA Discussion Paper, no. 3470, IZA 2008.

Eichhorst Werner, **Marx Paul**, *Reforming German labour market institutions: A dual path to flexibility*, Journal of European Social Policy 2011/21/1.

Fraser Institute, *Economic Freedom*, 2015, http://www.freetheworld.com/; stan na 21.03.2015 r.

Gwartney James, **Hall Joshua**, **Lawson Robert**, *Economic Freedom of the World. 2014 Annual Report*, Fraser Institute 2014.

Heritage Foundation, *Labor Freedom*, 2015, http://www.heritage.org/index/labor-freedom; stan na 21.03.2015 r.

Heyes Jason, **Lewis Paul**, *Relied upon for the heavy lifting: can employment protection legislation reforms lead the EU out of the jobs crisis?*, Industrial Relations Journal 2015 (artykuł oczekujący na druk), DOI: 10.1111/irj.12095.

Kwiatkowski Eugeniusz, **Włodarczyk Przemysław**, *Wpływ prawnej ochrony zatrudnienia na rynek pracy w warunkach negatywnego szoku ekonomicznego*, Gospodarka Narodowa 2012/11–12.

Layard Richard, **Nickell Stephen**, **Jackman Richard**, *Unemployment. Macroeconomic Performance and the Labour Market*, 2nd ed., Oxford University Press, Oxford 2005.

Lehmann Hartmut, **Muravyev Alexander**, *Labor Market Institutions and Labor Market Performance: What Can We Learn from Transition Countries?*, Economics of Transition 2012/20/2.

OECD, *OECD Employment Outlook 2013*, OECD Publishing 2013.

OECD, *OECD Indicators of Employment Protection*, 2015a, http://www.oecd.org/employment/emp/ oecdindicatorsofemploymentprotection.htm; stan na 09.04.2015 r.

OECD, *OECD.Stat*, 2015b, http://stats.oecd.org/; stan na 31.03.2015 r.

Perugini Cristiano, **Selezneva Ekaterina**, *Labour market institutions, crisis and gender earnings gap in Eastern Europe*, IOS Working Papers, no. 328, IOS 2013.

Schwab Klaus (red.), *The Global Competitiveness Report 2014–2015. Full Data Edition*, World Economic Forum 2014.

Skedinger Per, *Employment Protection Legislation. Evolution, Effects, Winners and Losers*, tłum. L.A. Wideburg, Edward Elgar, Cheltenham 2010.

Venn Danielle, *Legislation, Collective Bargaining and Enforcement: Updating the OECD Employment Protection Indicators*, *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, no. 89, OECD Publishing 2009.

World Bank, *Doing Business 2011. Making a difference for entrepreneurs*, Washington 2010.

World Bank, *Doing Business. Labor Market Regulation*, 2015a, http://www.doingbusiness.org/data/exploretopics/labor-market-regulation; stan na 31.03.2015 r.

World Bank, *World Development Indicators*, 2015b, http://databank.worldbank.org/data/databases.aspx; stan na 07.04.2015 r.

World Economic Forum, *The Global Competitiveness Report 2014–2015*, 2015, http://reports.weforum.org/global-competitiveness-report-2014-2015/; stan na 04.04.2015 r.

Michał PILC

THE MEASURES OF EMPLOYMENT PROTECTION LEGISLATION – A COMPARATIVE ANALYSIS

(Summary)

The aim of the article was to compare commonly used measures of the employment protection legislation. The study was conducted for the indicators published by the OECD, the Heritage Foundation, the Fraser Institute and the World Economic Forum. The results obtained for the OECD countries indicate that different methodological assumptions adopted during the

construction of these indicators have led to the low level of correlation among them (in many cases even less than 0.5). Moreover, the conducted econometric analysis has indicated that the results concerning the influence of employment protection legislation on the elasticity between GDP dynamics and the level of employment depend on the chosen measure of employment protection. In consequence, the analysed employment protection indicators should not be regarded as close substitutes.

Keywords: employment protection legislation; labour market institutions; employment