

WACŁAW JARMOŁOWICZ, MICHAŁ PILC\*

Poznań

**INSTYTUCJE RYNKU PRACY  
ORAZ UWARUNKOWANIA ICH FUNKCJONOWANIA  
W KRAJACH TRANSFORMUJĄCYCH SIĘ\*\***

**STRESZCZENIE**

Celem niniejszego opracowania była analiza zmian wybranych instytucji rynku pracy w 25 krajach transformujących się z wykorzystaniem 14 wskaźników instytucji rynku pracy oraz próba udzielania odpowiedzi na pytanie, czy wzrost konkurencyjności na rynku dóbr w analizowanych krajach był powodem wzrostu ochronnych funkcji instytucji rynku pracy, rozumianych jako wzrost kosztów redukcji zatrudnienia wynikających z prawa pracy, wzrost zasiłków dla bezrobotnych, wzrost wydatków na aktywną politykę rynku pracy oraz wzrost stopnia uzwiązkowienia. Przeprowadzona analiza pozwoliła zauważyć znaczące zróżnicowanie instytucji rynku pracy w krajach transformujących się, zarówno w czasie, jak i przede wszystkim w przestrzeni. Otrzymane rezultaty nie potwierdzają jednak jednoznacznie związku między stopniem konkurencyjności na rynku dóbr a ochronnymi funkcjami instytucji rynku pracy, za wyjątkiem restrykcyjności prawa pracy mierzonej wskaźnikiem EPL.

**Słowa kluczowe:** instytucje, polityka rynku pracy, kraje transformujące się

---

\* Wacław Jarmołowicz, prof. dr hab., prof. zw. UEP, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, e-mail: waclaw.jarmolowicz@ue.poznan.pl. Michał Pilc, mgr, Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową, Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu, e-mail: michal.pilc@ue.poznan.pl.

\*\* Badanie zostało sfinansowane ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS4/00802 na projekt badawczy pt. *Państwo wobec wolności gospodarczej. Teoria i praktyka transformacji.*

## Wprowadzenie

Od wielu lat toczy się w ekonomii ożywiona dyskusja na temat pojmowania roli instytucji rynku pracy<sup>1</sup> w kontekście sprawności funkcjonowania tego rynku<sup>2</sup> oraz jego elastyczności<sup>3</sup>. Pomimo jednak rosnącego zainteresowania, pojęcie i znaczenie instytucji rynku pracy w jego funkcjonowaniu jest wciąż w wielu aspektach niewystarczająco objaśnione i wymagające dalszych badań<sup>4</sup>.

Instytucje rynku pracy są w literaturze przedmiotu analizowane przede wszystkim na podstawie danych dla krajów OECD. W tym kontekście warto zwrócić szczególną uwagę na kraje transformujące się, w których instytucje rynku pracy były poddane gruntownej przebudowie już na początku okresu transformacji i podlegały istotnym zmianom w latach późniejszych. Ze względu na skalę dokonujących się zmian oraz ich zróżnicowanie między poszczególnymi państwami, gospodarki krajów transformujących mogą być traktowane jako swoiste „laboratoria”, będące dobrą płaszczyzną do analizy zmian w różnych insty-

---

<sup>1</sup> Przez instytucje rynku pracy rozumie się w niniejszej pracy tylko usankcjonowane prawnie uwarunkowania funkcjonowania tego rynku, swoiste „reguły gry” (por. D.C. North, *The contribution of the new institutional economics to an understanding of the transition process*, “WIDER Annual Lecture” vol. 1, UNU-WIDER 1997, s. 2). Przedmiotem analizy nie są natomiast, z założenia, organizacje na rynku pracy (W. Jarmołowicz, B. Woźniak-Jęchorek, *Instytucje rynku pracy wobec zmian w koniunkturze gospodarczej*, w: *Rynek pracy a koniunktura gospodarcza*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2011, s. 81–102; W. Jarmołowicz, B. Woźniak-Jęchorek, *Rynek pracy*, w: *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmołowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011, s. 190–215).

<sup>2</sup> Kompleksowe omówienie literatury w tym zakresie zawiera praca T. Boeri, J. Van Ours, *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton 2008. Bardziej syntetyczne omówienie można natomiast znaleźć w pracach: R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment. Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, New York 2005; O. Blanchard, *European unemployment. The evolution of facts and ideas*, “Economic Policy” 2006, vol. 21, iss. 45, s. 5–59; W. Eichhorst, M. Feil, C. Braun, *What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators*, IZA Discussion Paper no. 3470, IZA 2008.

<sup>3</sup> E. Kwiatkowski, M.W. Socha, U. Sztanderska, *Labour market flexibility and employment security. Poland*, Employment Paper no. 28, ILO, Geneva 2001; S. Cazes, *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*, ILO Discussion Paper no. 140, ILO 2002; *OECD Employment Outlook 2004*, OECD, Paris 2004, s. 61–125; I. Ostoj, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012.

<sup>4</sup> O. Blanchard, *European unemployment...*, s. 43–46; H. Lehmann, A. Muravyev, *Labor market institutions and labor market performance: What can we learn from transition countries?*, “Economics of Transition” 2012, vol. 20, iss. 2, s. 237.

tuczach rynku pracy oraz zależności między tymi zmianami a funkcjonowaniem rynku pracy w ogóle<sup>5</sup>.

Inspirującym przykładem możliwej analizy i oceny zmian zachodzących w instytucjach rynku pracy w zależności od innych czynników ekonomicznych może być model zaproponowany przez Tito Boeriego<sup>6</sup>. Przedstawił on zależność między poziomem konkurencyjności<sup>7</sup> na rynku dóbr (produktów i usług) a zmianami instytucji rynku pracy. Boeri zauważył, że wzrost poziomu konkurencyjności na rynku dóbr powoduje presję na zwiększenie produktywności przedsiębiorstw, co – z jednej strony – nasila presję pracodawców na rzecz zwiększenia elastyczności zatrudnienia i ograniczenie roli związków zawodowych; z drugiej natomiast strony – wzmaga wysiłki pracowników na rzecz zwiększania ochronnych funkcji prawa pracy i na wzrost wydatków państwa w sferze polityki rynku pracy oraz skłania do wstępowania do związków zawodowych. Szczególnie silnej presji należy się przy tym spodziewać ze strony pracowników o niskich kwalifikacjach, a więc i najmniej wydajnych. Wskazany mechanizm może być godny uwagi w odniesieniu do krajów transformujących się, z uwagi na fakt, że rozwój gospodarki rynkowej w tych krajach wiązał się nieuchronnie właśnie z silnym wzrostem konkurencyjności na rynku dóbr, a jednocześnie kraje transformujące się (zwłaszcza na początku transformacji) charakteryzowały się przerostami zatrudnienia osób, których kwalifikacje stawały się nieprzystosowane do zachodzących zmian w postsocjalistycznej gospodarce rynkowej<sup>8</sup>. Wzrost konkurencyjności na rynku dóbr wymuszał też restrukturyzację istniejących przedsiębiorstw, która wiązała się zazwyczaj ze znaczną redukcją poziomu i zmianami w strukturze zatrudnienia<sup>9</sup>, co mogło powodować presję na rzecz zwiększania ochronnych funkcji istniejących lub tworzonych instytucji rynku pracy.

Celem niniejszego opracowania czynimy zatem analizę i ocenę zmian zachodzących w wybranych instytucjach rynku pracy w 25 krajach transformujących

---

<sup>5</sup> H. Lehmann, A. Muravyev, *Labor market...*, s. 240–241.

<sup>6</sup> T. Boeri, *Reforming labour and product markets. Some lessons from two decades of experiments in Europe*, IMF Working Paper 2005, no. 05/97, s. 13.

<sup>7</sup> Przez poziom konkurencyjności rozumie się tu stopień, w jakim rynek dóbr zbliżony jest do funkcjonowania zgodnie z modelem konkurencji doskonałej.

<sup>8</sup> J. Winiecki, *Employment and unemployment in transition: the legacy of the communist past*, "Post-Communist Economies" 2008, vol. 20, s. 377–390.

<sup>9</sup> S. Cazes, A. Nesporova, *Labour markets in transition. Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva 2003, s. 8–10.

się<sup>10</sup> wraz z próbą udzielania odpowiedzi na pytanie, czy wzrost konkurencyjności na rynku dóbr w analizowanych krajach mógł być istotnym powodem wzrostu ochronnych funkcji w działaniu instytucji rynku pracy, rozumianych zwłaszcza jako wzrost kosztów redukcji zatrudnienia, przez zmiany w prawie pracy, wzrost wysokości zasiłków dla bezrobotnych, wzrost wydatków w ramach aktywnej polityki rynku pracy oraz zwiększenie aktywności związków zawodowych.

Struktura opracowania została podporządkowana jego celom. W pierwszej części został przedstawiony syntetyczny przegląd literatury przedmiotu odnoszący się do instytucji rynku pracy w krajach transformujących się. Część druga została poświęcona analizie zmian zachodzących w tych instytucjach na podstawie zebranych danych statystycznych. W części trzeciej przeanalizowano natomiast zależność między poziomem konkurencyjności na rynku dóbr a ochronnymi funkcjami instytucji rynku pracy na podstawie modelu panelowego typu *fixed effects*.

### **Zmiany instytucji rynku pracy w krajach transformujących się – wnioski z literatury**

W krajach transformujących się proces restrukturyzacji i prywatyzacji przedsiębiorstw oraz charakterystyczny dla wszystkich tych krajów okres recesji transformacyjnej<sup>11</sup> powodowały już od początku transformacji znaczące zmiany na rynkach pracy. Objawiały się one szczególnie w spadku poziomu zatrudnienia i zmianach w jego strukturze, w zmniejszeniu się aktywności zawodowej oraz w szybkim wzroście bezrobocia i zatrudnienia w tak zwanej szarej strefie<sup>12</sup>.

---

<sup>10</sup> Dane zostały zebrane dla wymienionych krajów, które dla większej przejrzystości skategoryzowano do następujących trzech grup regionalnych:

- Europa Środkowo-Wschodnia i kraje bałtyckie (region oznaczony jako CEE, ang. *Central-Eastern Europe and Baltic States*): Czechy, Estonia, Litwa, Łotwa, Polska, Słowacja, Węgry;
- Europa Południowo-Wschodnia (region oznaczony jako SEE, ang. *South-East Europe*): Albania, Bułgaria, Chorwacja, Macedonia, Rumunia, Słowenia;
- Rosja i byłe republiki radzieckie z wyłączeniem krajów bałtyckich (region oznaczony jako CIS, ang. *Commonwealth of Independent States*): Armenia, Azerbejdżan, Białoruś, Gruzja, Kazachstan, Kirgistan, Mołdawia, Rosja, Tadżykistan, Turkmenistan, Ukraina, Uzbekistan;
- Bośnia i Hercegowina, Czarnogóra, Kosowo i Serbia nie były analizowane.

<sup>11</sup> O. Havrylyshyn, *Recovery and growth in transition: a decade of evidence*, Staff Papers no. 48, IMF 2001; D. Piątek, K. Szarzec, *Przebieg procesów transformacji*, w: *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmołowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011, s. 233–249.

<sup>12</sup> S. Cazes, A. Nesporova, *Labour markets...*, s. 7–19.

W celu dostosowywania się do dynamicznych zmian zachodzących na rynku pracy dokonywano zatem również istotnych reform w obrębie dotychczas istniejących instytucji rynku pracy. Charakterystyka tych zmian w literaturze przedmiotu – z uwagi na niedostatek odpowiednich danych (zwłaszcza dla byłych republik radzieckich) – jest przede wszystkim przedstawiana w odniesieniu do krajów, które zostały członkami Unii Europejskiej<sup>13</sup> oraz w ograniczonym jedynie zakresie dla innych państw transformujących się<sup>14</sup>. W tym kontekście warto wskazać pracę Alexandra Muravyeva<sup>15</sup>, który obliczył wartości wskaźnika EPL<sup>16</sup> dla byłych republik radzieckich dla lat 1990–2009. Wyniki te zostały później wykorzystane w pracy Hartmuta Lehmana i Alexandra Muravyeva<sup>17</sup>, którzy instytucje rynku pracy przeanalizowali jako determinanty sytuacji na rynku pracy, wykorzystując stworzoną przez siebie bazę danych aż dla 27 krajów transformujących się. Chociaż baza ta umożliwiła włączenie do analiz ilościowych także byłych republik radzieckich, to jednak zebrane przez nich dane dotyczyły tylko czterech następujących lat: 1995, 1999, 2003 i 2007.

---

<sup>13</sup> *Ibidem*; T. Boeri, P. Garibaldi, *Are labour markets in the new member states sufficiently flexible for the EMU?*, "Journal of Banking & Finance" 2005, vol. 30, iss. 5, s. 1393–1407; W. Jarmołowicz, M. Knapińska, *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005, s. 219–257; S. Anspal, A. Vörk, *Labour market institutions and productivity in the New EU Member States*, PRAXIS Working Papers no. 27, PRAXIS Centre for Policy Studies 2007; K. Fialova, O. Schneider, *Labor market institutions and their effect on labor market performance in the new EU member countries*, "Eastern European Economics" 2009, vol. 47, iss. 3, s. 57–83; M. Tonin, *Employment protection legislation in central and east European countries*, "South-East Europe Review" 2009, vol. 4, s. 477–491.

<sup>14</sup> R. Eamets, J. Masso, *The paradox of the Baltic States. Labour market flexibility but protected workers?*, "European Journal of Industrial Relations" 2005, vol. 11, no. 1, s. 71–90; A. Kajzer, *Development of the Slovenian labour market in 1996–2006 and the main challenges of labour market policy*, "Post-Communist Economics" 2007, vol. 19, no. 4, s. 471–482; V. Gligorov i in., *Western Balkan Countries. Adjustment capacity to external shocks, with a focus on labour markets*, Research Reports no. 352, The Vienna Institute for International Economic Studies 2008; M. Micevska, *The labour market in Macedonia. A labour demand analysis*, "Labour" 2008, vol. 22, iss. 2, s. 2345–2368.

<sup>15</sup> A. Muravyev, *Evolution of employment protection legislation in the USSR, CIS and Baltic States, 1985–2009*, IZA Discussion Paper no. 5365, IZA 2010.

<sup>16</sup> Wskaźnik restrykcyjności prawa pracy w zakresie zwalniania pracowników, mierzący *de facto* łączne koszty takiego zwolnienia dla pracodawcy. Szerzej: *OECD Indicators of Employment Protection*, OECD 2013, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm> (dostęp 18.02.2013).

<sup>17</sup> H. Lehmann, A. Muravyev, *Labor market...*

Mając na uwadze wskazane opracowania literaturowe, można sformułować następujące trzy główne wnioski dotyczące działania instytucji rynku pracy w krajach transformujących się. Po pierwsze, instytucje te wyznaczają ramy funkcjonowania rynku pracy i istotnie wpływają na jego elastyczność. Po drugie, w większości krajów transformujących się instytucje rynku pracy nie „usztyniały” go w większym stopniu niż w przypadku państw z grupy UE-15, a w wielu czyniły go nawet bardziej elastycznym. Po trzecie, pomimo pewnych podobieństw w zakresie instytucji rynku pracy w krajach transformujących się (na przykład ogólnej tendencji do spadku stopnia uzwiązkowienia), cechą charakterystyczną instytucji rynku pracy w krajach transformujących się było ich silne zróżnicowanie, zarówno w czasie, jak i przede wszystkim w przestrzeni.

### **Zmiany w instytucjach rynku pracy w krajach transformujących się – empiryczne elementy analizy porównawczej**

Analiza i ocena działania oraz ewolucji instytucji rynku pracy w krajach transformujących się w niniejszym opracowaniu została dokonana na podstawie wybranej grupy 14 wskaźników zebranych dla 25 krajów transformujących się. Źródła zebranych wskaźników zostały przedstawione w tabeli 1, natomiast wartości poszczególnych wskaźników – na rysunku 1. Dla większej przejrzystości analizowane dane zaprezentowano w formie średnich wartości dla poszczególnych grup krajów transformujących (CEE, CIS, SEE). Zdecydowano się przy tym przeanalizować dane tylko dla lat 1995, 1999, 2003 i 2007. (Zebrano, co prawda, dane dla krajów z grup CEE i SEE także dla innych lat, jednak dla wielu krajów z obszaru CIS jedynym źródłem danych, jaki mógł być wykorzystany, była wspomniana wcześniej baza danych wykorzystana w pracy H. Lehmana i A. Muravyeva<sup>18</sup>, którzy zebrali dane tylko dla wskazanych lat). Decyzja o wyborze zaprezentowanych wskaźników była podyktowana dostępnością literatury<sup>19</sup> oraz danych.

---

<sup>18</sup> *Ibidem*.

<sup>19</sup> O. Blanchard, J. Wolfers, *The role of shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment. The aggregate evidence*, NBER Working Paper no. 7282, NBER 1999; R. Layard, S. Nickell, R. Jackman, *Unemployment...*, s. XXVII–XXXIX; A. Arpaia, G. Mourre, *Labour market institutions and labour market performance. A survey of the literature*, European Commission Economic Papers no. 238, Directorate-General for Economic and Financial Affairs 2005, s. 33–35.

Tabela 1

## Źródła danych oraz ich krótka charakterystyka

Nazwa wskaźnika	Charakterystyka	Źródło danych
1	2	3
EPL (2 wersja) EPL dla umów na czas nieokreślony ( <i>for regular contracts</i> ) EPL dla umów terminowych ( <i>for temporary contracts</i> ) EPL dla zwolnień grupowych ( <i>for collective dismissals</i> )	wskaźnik restrykcyjności prawa pracy w zakresie zwalniania pracowników, mierzący <i>de facto</i> łączne koszty takiego zwolnienia dla pracodawcy <sup>1</sup>	OECD; H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i> ; A. Muravyev, <i>op.cit.</i> ; V. Gligorov i in., <i>op.cit.</i> ; M. Micevska, <i>op.cit.</i> ; A. Kajzer, <i>op.cit.</i>
klin podatkowy	relacja klina podatkowego do łącznych kosztów pracy ponoszonych przez pracodawcę (dane w procentach)	Eurostat; H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i>
płaca minimalna (Eurostat)	relacja płacy minimalnej do średniej pensji w przemyśle i usługach (dane w procentach)	Eurostat
płaca minimalna ( <i>Doing Business</i> )	relacja minimalnego wynagrodzenia dla osoby w wieku 19 lat do średniej wielkości wartości dodanej przypadającej na jednego zatrudnionego (dane w procentach)	<i>Doing Business. Employing workers</i> , Bank Światowy
średni poziom zasiłków dla bezrobotnych	jako odsetek średniej płacy (dane w procentach)	H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i>
maksymalna długość wypłacania zasiłków dla bezrobotnych	w miesiącach	H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i>
wydatki na pasywną politykę rynku pracy (PLMP)	jako odsetek PKB (dane w procentach)	Eurostat
wydatki na aktywną politykę rynku pracy (ALMP)	jako odsetek PKB (dane w procentach)	Eurostat; H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i>
stopień uzwiązkowienia	odsetek członków związków zawodowych wśród pracowników najemnych (dane w procentach)	<i>ICTWSS Database</i> , Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS); H. Lehmann, A. Muravyev, <i>op.cit.</i>

1	2	3
odsetek pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi ( <i>union coverage</i> )	odsetek pracowników najemnych, którzy objęci są porozumieniami zbiorowymi dotyczącymi wysokości płac (dane w procentach)	<i>ICTWSS Database</i> , Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)
szczebel organizacyjny, na którym negocjowane są płace	wysokość płac negocjowana na poziomie: 1 – przedsiębiorstw 2 – przedsiębiorstw lub gałęzi przemysłu 3 – na poziomie gałęzi przemysłu 4 – na poziomie gałęzi przemysłu lub na poziomie całego kraju 5 – na poziomie na całego kraju	<i>ICTWSS Database</i> , Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS)

\* Szerzej: *OECD Indicators...*

Źródło: opracowanie własne.

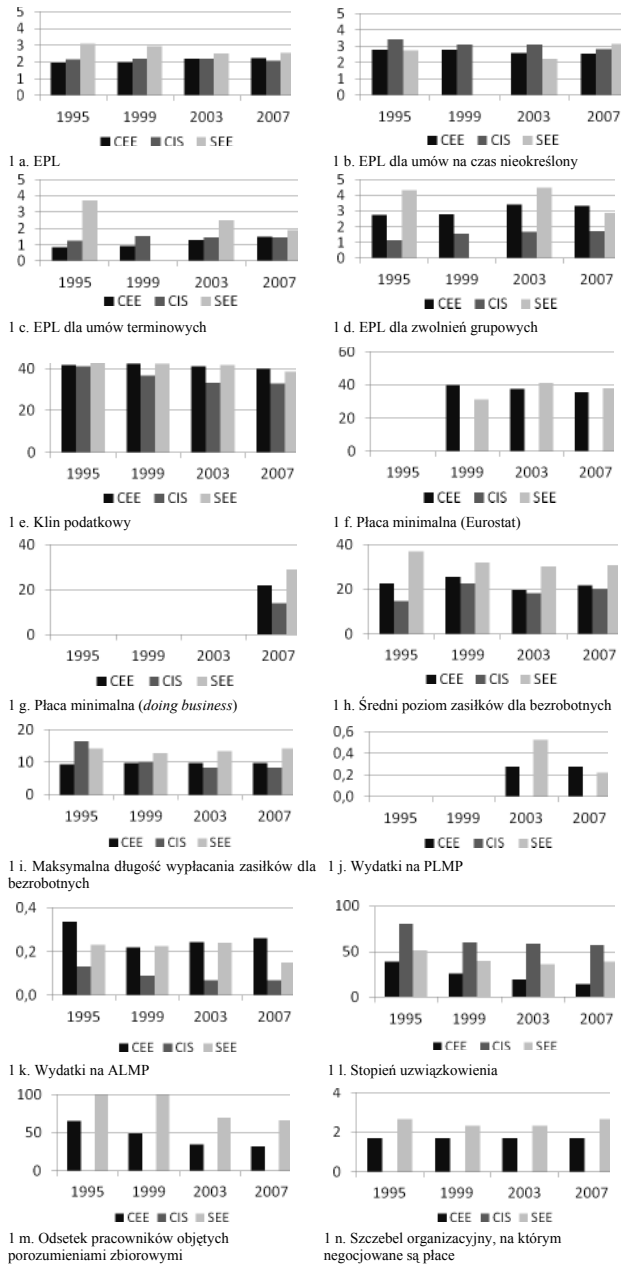
Analiza zaprezentowanych danych wskazuje, że instytucje rynku pracy zmieniały się w znaczący i niejednorodny sposób w poszczególnych krajach transformujących się w badanym okresie 1995–2007 (rysunek 1 a–n). Przykładowo, wskaźnik EPL nie zmienił się istotnie w krajach CEE i CIS, ale zmniejszył się w krajach SEE (rysunek 1 a). Można przy tym zauważyć pewne obniżenie wartości tego wskaźnika dla wszystkich krajów w kwestii umów o prace na czas nieokreślony (rysunek 1 b). Było to jednak w pewnym sensie rekompensowane przez wzrost wartości tego wskaźnika dla kontraktów terminowych (rysunek 1 c), co najprawdopodobniej było związane z rosnącą liczebnością tego rodzaju kontraktów wśród umów o pracę w analizowanych krajach w okresie transformacji<sup>20</sup>. Można przy tym zauważyć, że o ile poziom EPL jest średnio niższy w krajach CIS niż w pozostałych regionach, o tyle cechą charakterystyczną dla tego wskaźnika jest raczej jego wyraźne zróżnicowanie między poszczególnymi krajami transformującymi się.

W analizowanych krajach doszło również do pewnego, choć nieznaczącego, obniżenia się wielkości klina podatkowego, zwłaszcza w krajach CIS (rysunek 1 e). Należy jednak zauważyć, że w porównaniu z innymi wskaźnikami zmiany wysokości klina podatkowego były generalnie stosunkowo nieznaczące.

Kolejnym elementem prowadzonej analizy były zmiany poziomu płacy minimalnej, których dokonano za pomocą dwóch wskaźników. Powodem było istnienie znaczących różnic metodologicznych między nimi, a także ich różny zasięg

<sup>20</sup> S. Cazes, A. Nesporova, *Labour markets...*





Objaśnienie: z uwagi na brak danych dla kilku krajów z regionów CIS i SEE, niektóre policzone średnie nie obejmują wszystkich krajów w tych regionach.

Rys. 1. Instytucje rynku pracy w krajach transformujących się

Źródło: opracowanie własne na podstawie źródeł wskazanych w tabeli 1.

czasowy i przestrzenny. I tak, baza Eurostatu nie zawiera danych dla regionu CIS, natomiast baza *Doing Business* gromadzi dane dopiero od 2006 roku. W przypadku zmian zachodzących w płacy minimalnej można tu zatem jedynie zauważyć, że jej poziom zmalał w regionie CEE oraz wzrósł w SEE (rysunek 1 f), przy czym pod koniec analizowanego okresu (rysunek 1 g) średni poziom płacy minimalnej był najniższy w krajach CIS, wyraźnie wyższy w krajach CEE oraz prawie dwukrotnie wyższy w krajach SEE (w porównaniu z krajami CIS).

W przypadku analizowania poszczególnych typów polityki rynku pracy warto dostrzec pewną tendencję do obniżania poziomu zasiłków dla bezrobotnych (rysunek 1 h) oraz do skracania maksymalnego okresu ich wypłacania (rysunek 1 i). Zwraca też uwagę wyraźna tendencja do obniżania w ogóle wydatków na aktywną politykę rynku pracy w krajach CIS i SEE oraz ich podnoszenie w krajach CEE. Należy jednak podkreślić, że pomimo pewnych podobieństw, kraje transformujące się w analizowanym okresie charakteryzowały się przede wszystkim znacznym zróżnicowaniem wielkości wydatków na politykę rynku pracy oraz stosowanych instrumentów w ramach tej polityki.

W krajach transformujących się można również zauważyć wyraźną tendencję do obniżania się stopnia uzwiązkowienia (rysunek 1 l), która współwystępowała ze spadkiem odsetka pracowników objętych porozumieniami zbiorowymi (rysunek 1 m). W okresie transformacji poszczególne kraje decentralizowały również proces negocjacji płacowych, co w konsekwencji powodowało, że negocjacje dotyczące płac odbywały się przede wszystkim na poziomie poszczególnych przedsiębiorstw lub gałęzi przemysłu (rysunek 1 n).

### **Zależności między stopniem konkurencyjności na rynku dóbr a wybranymi instytucjami rynku pracy – ujęcie modelowe**

W celu określenia stopnia konkurencyjności na rynku dóbr w krajach transformujących się skorzystano z dwóch wskaźników. Pierwszym był indeks *Competition Policy* publikowany przez Europejski Bank Odbudowy i Rozwoju<sup>21</sup>. Wskaźnik ten mierzy skalę działań podjętych przez władze danego państwa w celu ograniczenia praktyk monopolistycznych na rynku dóbr oraz promowania wolnej

---

<sup>21</sup> EBRD, *Forecasts, macro data, transition indicators*, 2012, <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml#macro> (dostęp: 5.11.2012).

konkurencji<sup>22</sup>. Z kolei w celu określenia stopnia otwartości gospodarki na konkurencję międzynarodową, wykorzystano wskaźnik *Trade Freedom* publikowany przez Heritage Foundation. Wskaźnik ten jest miernikiem barier taryfowych i pozataryfowych wpływających na wymianę dóbr i usług z zagranicą<sup>23</sup>.

W badaniu wykorzystano modele danych panelowych. Z uwagi na fakt, że celem badania było sprawdzenie tezy mówiącej, że zróżnicowanie instytucji rynku pracy między krajami transformującymi się może być – choćby częściowo – tłumaczone przez zróżnicowanie poziomu konkurencyjności na rynku dóbr w tych krajach, zdecydowano się na wykorzystanie przekształconych danych w postaci odchyłeń od średnich wielkości dla poszczególnych wskaźników<sup>24</sup>. Analizowano zatem, czy odchylenie danego kraju pod względem poszczególnych wskaźników instytucji rynku pracy od średniej dla wszystkich krajów może być częściowo wytłumaczone przez odchylenie wskaźnika dla tego kraju w kwestii konkurencyjności na rynku dóbr od średniego poziomu konkurencyjności. Przekształcenie takie pozwoliło również na lepsze dopasowanie modeli do danych niż w przypadku estymacji modeli dla poziomów zmiennych. Obliczenia przeprowadzono przy tym dla czterech zmiennych objaśniających (EPL, wysokość średniego poziomu zasiłków dla bezrobotnych, wielkość wydatków na aktywną politykę rynku pracy oraz stopień uzwiązkowienia). Zmienne te, jak już wskazywano wcześniej, mogą być powiązane ze stopniem konkurencyjności oraz – co również istotne – były wskaźnikami, w przypadku których liczba brakujących obserwacji należała do najmniejszych.

W pierwszej kolejności dokonano estymacji modeli typu *pooled*, następnie zaś, wykorzystując test Breusch-Pagana, sprawdzono, czy zasadne jest wprowadzenie efektów indywidualnych do modeli. Przeprowadzone testy w przypadku wszystkich modeli wskazały, że wprowadzenie takich efektów jest uzasadnione. Zdecydowano się zatem na estymację modeli typu *fixed effects* (LSDV). Następnie sprawdzono testem Walda, czy jest zasadne wprowadzenie również zmiennych zero-jedynkowych dla czasu, jednak dla wszystkich modeli test ten wskazał,

<sup>22</sup> EBRD, *Transition indicators methodology*, 2012, [http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro/ti\\_methodology.shtml](http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro/ti_methodology.shtml) (dostęp 7.11.2012).

<sup>23</sup> Heritage Foundation, *Index of Economic Freedom. Methodology*, 2012, <http://www.heritage.org/index/book/methodology>, (dostęp 16.07.2012).

<sup>24</sup> Dokonano zatem przekształcenia zgodnie ze wzorem:  $x'_{it} = x_{it} - \sum_i x_{it} / n_t$ , gdzie  $x'$  jest przekształceniem wektora źródłowego  $x$ ,  $i$  oznacza kraj,  $t$  czas, natomiast  $n_t$  oznacza liczbę obserwacji zmiennej  $x$  w roku  $t$ .

że zmienne te byłyby łącznie nieistotne. Nie zdecydowano się przy tym na estymację z wykorzystaniem modeli *random effects* z uwagi na niebilansowanie panelu, co mogłoby mieć istotny wpływ na dokładność uzyskanych wyników<sup>25</sup>. Ostatecznie zatem estymowano modele następującej, ogólnej postaci:

$$LMI_{it} = const + \beta_1 Comp_{it-1} + \beta_2 Trade_{it-1} + c_i + \varepsilon_{it},$$

gdzie:

$i$  – oznacza kraj,

$t$  – czas,

$LMI$  – symbolizuje daną instytucję rynku pracy,

$Comp$  – indeks *Competition Policy*,

$Trade$  – wskaźnik *Trade Freedom*,

$c_i$  – efekt indywidualny dla kraju,

$\varepsilon$  – składnik losowy.

Finalne wyniki przeprowadzonych obliczeń zostały przedstawione w tabeli 2. Wynika z nich, że wskaźnik *Competition Policy* okazał się istotny jedynie w przypadku indeksu EPL. Co więcej, znak parametru przy tym wskaźniku był zgodny z teorią zaproponowaną przez T. Boeriego – wskazywał bowiem, że kraje, które gwarantowały wyższy poziom konkurencyjności na rynku dóbr, oferowały także większą – a wynikającą z prawa pracy – ochronę pracowników przed zwolnieniami. Zwraca natomiast uwagę brak zależności między wskaźnikiem *Competition Policy* a innymi instytucjami rynku pracy. Podobnie w przypadku wskaźnika *Trade Freedom* także nie zidentyfikowano istotnej zależności między nim a innymi analizowanymi instytucjami rynku pracy. Otrzymane wyniki są zatem zbliżone do uzyskanych przez T. Boeriego jedynie w bardzo ograniczonym stopniu. Należy jednak mieć na uwadze, że przedstawione analizy oparto na danych niebilansowanych i to dla wybranych czterech lat, co, jak już wspomniano, wynikało z braku dostępnych danych. Niemniej jednak wnioski wyprowadzone na podstawie wskazanych danych, chociaż mogą mieć ograniczony zakres i muszą być traktowane z pewną ostrożnością, wskazują na znaczące i charakterystyczne zależności także dla krajów transformujących się.

<sup>25</sup> Por. K. Kopczewska, T. Kopczewski, P. Wójcik, *Metody ilościowe w R. Aplikacje ekonomiczne i finansowe*, CeDeWu, Warszawa 2009.

Tabela 2

## Wyniki estymacji modeli LSDV

Zmienna	EPL	UB	ALMP	UD
<i>Competition Policy</i>	0,252** (0,114)	0,855 (2,74)	0,025 (0,056)	-6,269 (6,684)
<i>Trade Freedom</i>	0,006 (0,004)	0,081 (0,095)	-0,003 (0,003)	0,042 (0,245)
Wyraz wolny	-0,017*** (0,002)	-0,51 (0,433)	0,01 (0,018)	0,973 (1,242)
Liczba obserwacji	93	79	69	74
liczba krajów	25	24	21	23
R <sup>2</sup>	72,2%	87,8%	66,2%	81,5%
P – wartość testu F	0,00	0,00	0,00	0,00
P – wartość testu F na zróżnicowanie wyrazu wolnego w grupach	0,00	0,00	0,00	0,00

Oznaczenia:

UB – wysokość średniego poziomu zasiłków dla bezrobotnych, ALMP – wielkość wydatków na aktywną politykę rynku pracy, UD – stopień uzwiązkowienia.

Wartości błędów standardowych w nawiasach. Gwiazdkami oznaczono istotność poszczególnych zmiennych: \*\*\* – zmienna istotna na poziomie 1%, \*\* – zmienna istotna na poziomie 5%, \* – zmienna istotna na poziomie 10%.

Źródło: opracowanie własne.

### Podsumowanie

Celem niniejszego opracowania była analiza i ocena zmian zachodzących w wybranych instytucjach rynku pracy w 25 krajach transformujących się w okresie 1995–2007 wraz z próbą udzielania odpowiedzi na pytanie, czy wzrost konkurencyjności na rynku dóbr w analizowanych krajach był powodem wzrostu ochronnych funkcji instytucji rynku pracy, rozumianych tu jako wzrost kosztów redukcji zatrudnienia wynikających z prawa pracy, wzrost zasiłków dla bezrobotnych, wzrost wydatków na aktywną politykę rynku pracy oraz wzrost stopnia uzwiązkowienia. Przeprowadzona analiza pozwoliła zauważyć znaczące zróżnicowanie instytucji rynku pracy w krajach transformujących się w badanym okresie, zarówno w czasie, jak i przede wszystkim w przestrzeni. Otrzymane rezultaty nie potwierdzają jednak wyraźnego związku między stopniem konkurencyjności na rynku dóbr a ochronną funkcją instytucji rynku pracy, za wyjątkiem restrykcyjności prawa pracy mierzonej wskaźnikiem EPL.

Przedmiotem dalszego badania z wykorzystaniem zebranych danych mogłaby być analiza zależności między poszczególnymi instytucjami rynku pracy a sprawnością funkcjonowania tego rynku (mierzoną takimi wskaźnikami, jak: stopa bezrobocia, wskaźnik zatrudnienia etc.). Zasadne wydaje się w przyszłych badaniach zweryfikowanie zależności między stopniem konkurencyjności na rynku dóbr a instytucjami na rynku pracy za pomocą dynamicznych modeli panelowych oraz testów przyczynowości w sensie Grangera, jeżeli tylko uda się zebrać zbilansowany zestaw danych.

### Bibliografia

- Anspal S., Vörk A., *Labour market institutions and productivity in the New EU Member States*, PRAXIS Working Papers no. 27, PRAXIS Centre for Policy Studies 2007.
- Arpaia A., Mourre G., *Labour market institutions and labour market performance. A survey of the literature*, European Commission Economic Papers no. 238, Directorate-General for Economic and Financial Affairs 2005.
- Blanchard O., *European unemployment: The evolution of facts and ideas*, "Economic Policy" 2006, vol. 21, iss. 45.
- Blanchard O., Wolfers J., *The role of shocks and institutions in the rise of European unemployment: the aggregate evidence*, NBER Working Paper no. 7282, NBER 1999.
- Boeri T., *Reforming labour and product markets. Some lessons from two decades of experiments in Europe*, IMF Working Paper 2005, no. 05/97.
- Boeri T., Garibaldi P., *Are labour markets in the new member states sufficiently flexible for the EMU?*, "Journal of Banking & Finance" 2005, vol. 30, iss. 5.
- Boeri T., Van Ours J., *The economics of imperfect labor markets*, Princeton University Press, Princeton 2008.
- Cazes S., *Do labour market institutions matter in transition economies? An analysis of labour market flexibility in the late nineties*, ILO Discussion Paper no. 140, ILO 2002.
- Cazes S., Nesporova A., *Labour markets in transition. Balancing flexibility and security in Central and Eastern Europe*, ILO, Geneva 2003.
- Eamets R., Masso J., *The paradox of the Baltic States. Labour market flexibility but protected workers?*, "European Journal of Industrial Relations" 2005, vol. 11, no. 1.
- EBRD, *Forecasts, macro data, transition indicators*, <http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro.shtml#macro>, 2012 (dostęp 5.11.2012).
- EBRD, *Transition indicators methodology*, [http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro/ti\\_methodology.shtml](http://www.ebrd.com/pages/research/economics/data/macro/ti_methodology.shtml), 2012 (dostęp 7.11.2012).

- Eichhorst W., Feil M., Braun C., *What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators*, IZA Discussion Paper no. 3470, IZA 2008.
- Fialova K., Schneider O., *Labor market institutions and their effect on labor market performance in the new EU member countries*, "Eastern European Economics" 2009, vol. 47, iss. 3.
- Glignorov V., Iara A., Landesmann M., Stehrer R., Vidovic H., *Western Balkan countries. Adjustment capacity to external shocks, with a focus on labour markets*, Research Reports no. 352, The Vienna Institute for International Economic Studies 2008.
- Havrylyshyn O., *Recovery and growth in transition: a decade of evidence*, Staff Papers no. 48, IMF 2001.
- Heritage Foundation, *2012 index of economic freedom. Methodology*, <http://www.heritage.org/index/book/methodology>, 2012 (dostęp 16.07.2012).
- Jarmołowicz W., Knapińska M., *Polityka państwa na rynku pracy w warunkach transformacji i integracji gospodarczej*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań 2005.
- Jarmołowicz W., Woźniak-Jęchorek B., *Instytucje rynku pracy wobec zmian w koniunkturze gospodarczej*, w: *Rynek pracy a koniunktura gospodarcza*, red. W. Jarmołowicz, Wydawnictwo Forum Naukowe, Poznań 2011.
- Jarmołowicz W., Woźniak-Jęchorek B., *Rynek pracy*, w: *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmołowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011.
- Kajzer A., *Development of the Slovenian labour market in 1996–2006 and the main challenges of labour market policy*, "Post-Communist Economies" 2007, vol. 19, no. 4.
- Kopczewska K., Kopczewski T., Wójcik P., *Metody ilościowe w R. Aplikacje ekonomiczne i finansowe*, CeDeWu, Warszawa 2009.
- Kwiatkowski E., Socha M.W., Sztanderska U., *Labour market flexibility and employment security. Poland*, Employment Paper no. 28, ILO, Geneva 2001.
- Layard R., Nickell S., Jackman R., *Unemployment. Macroeconomic performance and the labour market*, Oxford University Press, New York 2005.
- Lehmann H., Muravyev A., *Labor market institutions and labor market performance: What can we learn from transition countries?*, "Economics of Transition" 2012, vol. 20, iss. 2.
- Micevska M., *The labour market in Macedonia. A labour demand analysis*, "Labour" 2008, vol. 22, iss. 2.
- Muravyev A., *Evolution of employment protection legislation in the USSR, CIS and Baltic States, 1985–2009*, IZA Discussion Paper no. 5365, IZA 2010.
- North D.C., *The contribution of the new institutional economics to an understanding of the transition process*, "WIDER Annual Lecture" vol. 1, UNU-WIDER 1997.
- OECD employment outlook 2004*, OECD, Paris 2004.

- OECD indicators of employment protection*, <http://www.oecd.org/employment/emp/oecdindicatorsofemploymentprotection.htm>, 2013 (dostęp 18.02.2013).
- Ostoj I., *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice 2012.
- Piątek D., Szarzec K., *Przebieg procesów transformacji*, w: *Liberalne przesłanki polskiej transformacji gospodarczej*, red. W. Jarmolowicz, K. Szarzec, PWE, Warszawa 2011.
- Tonin M., *Employment protection legislation in central and east European countries*, "South-East Europe Review" 2009, vol. 4.
- Winiecki J., *Employment and unemployment in transition: the legacy of the communist past*, "Post-Communist Economies" 2008, vol. 20.

## **LABOR MARKET INSTITUTIONS AND DETERMINANTS OF THEIR FUNCTIONING IN TRANSITION COUNTRIES**

### **SUMMARY**

The first aim of this paper is to analyze the changes in the labor market institutions in 25 transition countries with the use of the set of 14 chosen labor market institutions indicators. The second aim is to answer the question whether an increase in the level of the product market competition in analyzed countries led the labor market institutions to be more protective (i. e. increase in the EPL index, increase in the level of unemployment benefits or increase in the ALMP to GDP ratio). Conducted analysis shows that the general characteristic of the labor market institutions in the transition economies is their heterogeneity, both in time and especially in space. However the empirical results confirmed the relationship between the level of the product market competition and the level of workers protection arising from the labor market institutions only in the case of the EPL index.

**Keywords:** labor market institutions, transition countries.