

*mgr Sławomir Kuźmar*¹

Katedra Makroekonomii i Badań nad Gospodarką Narodową
Uniwersytet Ekonomiczny w Poznaniu

Rola instytucji rynku pracy w Polsce w latach 2000–2011²

WPROWADZENIE

Dyskusja nad znaczeniem instytucji rynku pracy dla funkcjonowania efektywnych rynków pracy, toczy się wśród ekonomistów już od wielu lat. Jedną z przyczyn ożywionej debaty na ten temat był raport OECD (*Organisation for Economic Cooperation and Development*), wskazujący na deregulację instytucji rynku pracy, jako narzędzia walki z wysokim poziomem bezrobocia zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się [OECD, 1994]. Częstym wnioskiem wynikającym z licznych opracowań teoretycznych, jak i empirycznych, badających relację pomiędzy instytucjami rynku pracy a wzrostem gospodarczym, było stwierdzenie, że instytucje te mogą mieć istotne znaczenie dla funkcjonowania zarówno rynku pracy, jak i całej gospodarki. Według Blancharda [2006, s. 35] podstawowe pytanie, które należałoby zadać, to pytanie nie o to, czy instytucje te mają znaczenie, ale o to, które z instytucji i w jakim stopniu wpływają na gospodarkę.

Chcąc badać znaczenie poszczególnych instytucji rynku pracy, należy zdefiniować pojęcia instytucji oraz instytucji rynku pracy. Jest to jednak zadanie niezwykle trudne, gdyż w teorii ekonomii nie istnieje jedna uniwersalna definicja tych pojęć. Jedną z najczęściej przytaczanych definicji instytucji jest definicja zaproponowana przez D. Northa. Według niego „instytucje są regułami gry w społeczeństwie lub bardziej formalnie, są one obmyślonymi przez ludzi ograniczeniami, które kształtują ich wzajemne oddziaływanie na siebie” [North, 1990, s. 3]. Oprócz powyższego istnieje jeszcze wiele innych ujęć tego pojęcia, jednak większość spośród nich przyjmuje, że „instytucje są zbiorem formalnych

¹ Adres korespondencyjny: ul. Inflancka 20/117, 61-132 Poznań, tel.+48 692 395 293, e-mail: slawomir.kuzmar@ue.poznan.pl.

² Projekt został sfinansowany ze środków Narodowego Centrum Nauki przyznanych na podstawie decyzji numer DEC-2011/01/B/HS4/00802.

(zapisanych) lub nieformalnych reguł, które warunkują działania ludzi” [Kuder, 2011 s. 91]. Instytucje rynku pracy można zdefiniować natomiast jako „system przepisów prawa, norm, reguł zwyczajowych ustalonych w wyniku zbiorowego wyboru, tworzący ograniczenia lub bodźce, które oddziałują na indywidualne decyzje w odniesieniu do wymiany usług pracy i wysokości płacy” [Ostoj, 2012, s. 42]. W definicjach instytucji rynku pracy często wprowadza się podział na dwie podstawowe grupy instytucji, a mianowicie: instytucje formalne oraz instytucje nieformalne. Formalne instytucje można zdefiniować jako „normy postępowania, a w szczególności prawa i obowiązki podmiotów gospodarujących wraz ze sposobem ich ustanawiania i wdrażania, tak by ich działalność pozostawała w zgodzie z interesem społeczeństwa. Przyjmują one postać przepisów prawa narzucanych odgórnie lub norm pojawiających się z inicjatywy zainteresowanych jednostek bądź grup³ uprawnionych do takich inicjatyw” [Ostoj, 2012, s. 47]. Nieformalne instytucje rynku pracy są to spontaniczne i niezapisane normy działania ludzi, kierujących się własnym interesem. Do instytucji tych należą m.in. skłonność do przestrzegania postanowień umowy, normy etyczne, wzajemna kooperacja, zaufanie, sieć powiązań, dzielenie się informacjami i inne. Instytucje nieformalne pełnią współcześnie jedynie funkcję uzupełniającą w stosunku do instytucji formalnych [Ostoj, 2012, s. 50–51]. Szeroki zakres definicyjny pojęcia instytucji wskazuje na możliwość występowania dużej liczby instytucji odpowiadających za funkcjonowanie rynku pracy. W niniejszej pracy zaprezentowany został zestaw instytucji wybrany na podstawie instytucji najczęściej analizowanych w literaturze [Arpaia and Mourr’e, 2005, s. 33–35; Battistel i in., 2012; Betcherman, 2013; Blanchard i Wolfers, 1999; Eichhorst i in. 2008; Ostoj, 2012; Staniek, 2008] oraz dostępności poszczególnych mierników ram instytucjonalnych dla Polski w analizowanym okresie. Są to instytucje takie jak: regulacje prawne dotyczące ochrony zatrudnienia, wydatki państwa na programy aktywnej polityki na rynku pracy, płace minimalne, opodatkowanie pracy oraz funkcjonowanie związków zawodowych.

Wobec wspomnianej na wstępie znaczącej roli instytucji rynku pracy istotnym dla ekonomistów zadaniem staje się ocena ich wpływu na rezultaty ekonomiczne osiąmane przez poszczególne kraje, a zwłaszcza na funkcjonowanie rynku pracy. Stąd głównym celem niniejszej pracy jest ocena wpływu instytucji rynku pracy na funkcjonowanie polskiego rynku pracy w latach 2000–2011.

Struktura prezentowanego artykułu jest następująca: w kolejnej – drugiej części, zaprezentowany zostanie przegląd literatury, analizujący relację pomiędzy instytucjami rynku pracy a rezultatami ekonomicznymi osiąganymi zarówno w poszczególnych państwach, jak i grupach państw. W trzeciej części zaprezen-

³ Chodzi tu głównie o organizacje takie jak: związki zawodowe, organizacje zrzeszające pracowników itp. Innym przykładem może być funkcjonująca w Polsce Komisja Trójstronna, która odpowiada m.in. za ustalanie poziomu płacy minimalnej.

towane zostaną poszczególne instytucje rynku pracy w Polsce. W kolejnej części zostanie przeprowadzona próba ekonometrycznej weryfikacji zależności pomiędzy instytucjami rynku pracy w Polsce a rezultatami ekonomicznymi, a zwłaszcza wskaźnikiem zatrudnienia i stopą bezrobocia. W ostatniej części zaprezentowano podsumowanie uzyskanych rezultatów oraz możliwe kierunki dalszych badań.

WPLYW INSTYTUCJI RYNKU PRACY NA FUNKCJONOWANIE RYNKU PRACY – PRZEGLĄD LITERATURY

Debata nad znaczeniem poszczególnych instytucji rynku pracy dla funkcjonowania gospodarki toczy się już od ponad 20 lat. Zainteresowanie rolą instytucji rynku pracy wynikało bezpośrednio z różnic pomiędzy poziomem bezrobocia w rozwiniętych krajach OECD, występujących już od lat 70., zwłaszcza pomiędzy Stanami Zjednoczonymi, gdzie obserwowano niski poziom bezrobocia, a kontynentalną częścią Europy, w której poziom bezrobocia kształtował się na stosunkowo wysokim poziomie. Potencjalnej przyczyny tej sytuacji ekonomiści zaczęli upatrywać w różnym poziomie elastyczności instytucjonalnego otoczenia rynku pracy w tych krajach [Lehman i Muravyev, 2012, s. 236].

Większość badań weryfikujących relację pomiędzy instytucjami rynku pracy a rezultatami ekonomicznymi skupiała się na ocenie wpływu poszczególnych wskaźników instytucjonalnych rynku pracy, na kształtowanie się stopy bezrobocia, wielkości zatrudnienia, dyspersji realnych płac, wzrostu gospodarczego, a także innych wskaźników oceniających rezultaty gospodarcze poszczególnych państw. Wobec powyższego, uzasadnionym wydaje się być zaprezentowanie dotychczasowych wyników badań w odniesieniu do oceny wpływu poszczególnych instytucji rynku pracy takich jak m.in. regulacje prawne dotyczące ochrony zatrudnienia, wydatki państwa na programy aktywnej polityki na rynku pracy, płace minimalne, opodatkowanie pracy czy funkcjonowanie związków zawodowych na te właśnie wielkości makroekonomiczne.

Jedną z podstawowych instytucji rynku pracy są regulacje prawne dotyczące ochrony zatrudnienia i kosztów związanych z przyjmowaniem i zwalnianiem pracowników. Ocena znaczenia tych regulacji w poszczególnych krajach stała się stosunkowo łatwa po wprowadzeniu przez OECD wskaźnika EPL⁴ *Employ-*

⁴ Wskaźnik ten obliczany jest dla trzech podstawowych elementów: regulacji dotyczących zwolnień pracowników pracujących w ramach umów na czas nieokreślony, zwolnień pracujących na umowach terminowych oraz przepisów dotyczących zwolnień grupowych. Ponadto tworzony jest jeden główny wskaźnik stanowiący agregację wcześniej wymienionych elementów z uwzględnieniem przypisanych im wag. Przyjmuje on wartości graniczne od 0 do 6, przy czym kraje o bardzo elastycznych regulacjach dotyczących zatrudnienia osiągają wartości w przedziale od 0 do 1, natomiast wartość wskaźnika dla krajów, w których pracownicy objęci są nadmierną ochroną,

ment protection legislation [Nicoletti i in., 2000]. W większości badań obserwowano negatywny wpływ restrykcyjnych przepisów, dotyczących ochrony zatrudnienia, na funkcjonowanie rynku pracy. W badaniach empirycznych Nickel i Layard wskazali na negatywny wpływ na rynek pracy regulacji dotyczących ochrony zatrudnienia. Wpływ ten objawiał się głównie spadkiem wskaźnika zatrudnienia oraz wzrostem stopy bezrobocia długookresowego w krajach o wysokim poziomie wskaźnika EPL. Autorzy wskazali także na negatywny wpływ regulacji ochrony zatrudnienia na wzrost gospodarczy, co może być spowodowane wolniejszą realokacją zasobów (zasobu pracy) z nierentownych do dynamicznie rozwijających się sektorów gospodarki [Nickel i Layard, 1999, s. 3063]. Heckman i Pagés zaobserwowali ujemny wpływ wskaźnika ochrony zatrudnienia na popyt na pracę, co przyczyniało się do spadku wskaźnika zatrudnienia. Autorzy ci nie znaleźli jednak związku pomiędzy restrykcyjnymi przepisami dotyczącymi zatrudnienia a wzrostem poziomu bezrobocia [Heckman i Pagés, 2000]. Lehman i Muravyev, analizując relacje pomiędzy instytucjami funkcjonującymi na rynku pracy a rezultatami tego rynku w krajach transformacji ustrojowej (w tym także w Polsce), wskazali, że restrykcyjne przepisy, dotyczące ochrony zatrudnienia, mają negatywny wpływ na zatrudnienie i przyczyniają się do wzrostu bezrobocia wśród młodych pracowników [Lehman i Muravyev, 2012, s. 253–254].

Kolejną instytucją rynku pracy, która była przedmiotem licznych opracowań badających relację pomiędzy instytucjami a wynikami rynku pracy, były wydatki poszczególnych państw na programy aktywnej polityki na rynku pracy (*active labor market policy programs* ALMP). Aktywna polityka na rynku pracy to polityka, która ukierunkowana jest głównie na aktywizację bezrobotnych i zwiększenie motywacji w poszukiwaniu pracy oraz podnoszeniu kwalifikacji na stałe. Szerokie zestawienie wyników badań, dotyczących wpływu ALMP na rynek pracy, obejmujące wyniki 150 analiz, przeprowadzonych zarówno dla krajów rozwiniętych, jak i rozwijających się, zaprezentowali Betcherman i inni [2004]. Większość badań, dotyczących wpływu aktywnej polityki na rynku pracy, wskazuje na jej pozytywne oddziaływanie na wielkość zatrudnienia i jej istotne znaczenie w redukowaniu bezrobocia. Lehman i Muravyev, analizując kraje transformacji ustrojowej, wskazali, że wzrost poziomu wydatków na ALMP o 1% PKB, może skutkować spadkiem stopy bezrobocia wśród osób młodych o ponad 1% [Lehman i Muravyev, 2012, s. 254]. Jednak niektórzy ekonomiści wskazują, że znaczenie programów aktywnej polityki na rynku pracy może być przecenianie oraz że ich funkcjonowanie może przyczyniać się nawet do zredukowania przez bezrobotnych wysiłków w poszukiwaniach pracy [Borei i Van Ours, 2008, s. 269].

Istotną instytucją rynku pracy jest występowanie oraz poziom płac minimalnych. W teorii ekonomii często wskazuje się na negatywny wpływ na rynek

wynosi powyżej 4. Tak więc, im wyższa wartość wskaźnika tym bardziej restrykcyjne prawo pracy obowiązuje w danym kraju.

pracy i wzrost gospodarczy, ustawowych regulacji płac, a w szczególności wprowadzenia stawki płac minimalnych. Badania przeprowadzone dla Stanów Zjednoczonych wskazały, że wzrost płacy minimalnej o 10% zmniejszał wielkość zatrudnienia o od 1% do 3% [Brown i in., 1982, s. 505]. Wyniki badań przeprowadzonych przez Pak-Ung [2011, s. 26] wskazują, że w państwach, w których obowiązują przepisy dotyczące kształtowania minimalnego poziomu płac, stopa wzrostu gospodarczego jest o 20% do 30% niższa od średniej stopy wzrostu. Neumark i Wascher, analizując literaturę dotyczącą ekonomicznego znaczenia poziomu płacy minimalnej, potwierdzają negatywny wpływ poziomu płacy minimalnej na wielkość bezrobocia, jednak wskazują także, że płace minimalne mogą przyczyniać się do zmniejszenia dysproporcji w poziomie płac [Neumark i Wascher, 2007]. Ekonomiści często wskazują także na możliwy wpływ płac minimalnych na wysokość płac w tzw. szarej strefie. Zaskakująco wzrost płacy minimalnej może podnosić wysokość płac w szarej strefie, poprzez występowanie efektu latarni (ang. *lighthouse effect*). Niewykwalifikowani pracownicy znając stawkę płac minimalnych mogą porównywać ją z otrzymywanym przez siebie wynagrodzeniem i żądać ewentualnych podwyżek [Boeri i in., 2010].

Następną instytucją rynku pracy jest zakres obciążeń podatkowych. Wielkość tych obciążeń wyrażana jest najczęściej poprzez tzw. klin podatkowy. Wartość klina podatkowego (ang. *tax wedge*) stanowi odsetek obciążeń podatkowych (podatek dochodowy oraz składki na ubezpieczenia społeczne płacone przez pracowników i pracodawców) do całkowitego kosztu zatrudnienia pracownika. W literaturze często wskazywana jest negatywna relacja pomiędzy wysokością obciążeń podatkowych a rezultatami ekonomicznymi danej gospodarki. Wynika to z faktu, iż opodatkowanie pracy w długim okresie podnosi koszty pracy, co zmniejsza popyt na pracę, powodując tym samym spadek poziomu zatrudnienia i wzrost bezrobocia. Nickell i Layard [1999, s. 3061] wskazali, na podstawie analizy 20 krajów OECD, że ewentualny spadek obciążeń podatkowych w latach 1983–1994 o 5%, mógłby zredukować w tych krajach stopę bezrobocia o 13%, tzn. z poziomu 8% do 7%. Dolenc i Primoz, analizując wpływ obciążeń podatkowych w 27 krajach UE, stwierdzili, że ewentualny wzrost klina podatkowego o 1% mógłby zmniejszyć stopę wzrostu zatrudnienia o 0,04%, ponadto, autorzy ci wskazali na negatywny wpływ obciążeń podatkowych na poziom zatrudnienia i wielkość bezrobocia, zwłaszcza w krajach, w których poziom obciążeń podatkowych był wysoki [Dolenc i Primoz, 2010, s. 335]. Nickell natomiast [2003, s. 7] stwierdził, że wzrost obciążeń podatkowych o 10 pkt proc. redukuje zasób wykorzystywanej siły roboczej od 1% do 3%, wskazał także, że 16-procentowa różnica w wysokości klina podatkowego pomiędzy trzema krajami kontynentalnej Europy (Francją, Niemcami i Włochami) a Stanami Zjednoczonymi, tłumaczy około 25% całkowitej różnicy w poziomie zatrudnienia w tych dwóch grupach krajów.

Ostatnią analizowaną grupą instytucji wpływających na rezultaty rynku pracy są zakres funkcjonowania związków zawodowych oraz mechanizmy negocjacji płacowych. Za jedną z podstawowych różnic w funkcjonowaniu europejskiego (kontynentalnego) i amerykańskiego rynku pracy uważa się fakt, iż wynagrodzenia większości pracowników w kontynentalnej Europie są ustalane w wyniku negocjacji zbiorowych pomiędzy związkami zawodowymi a pracodawcami. Stan ten uważany jest za jeden z najważniejszych czynników wyjaśniających różnice w stopie bezrobocia w krajach OECD [Nickell, 2003; Blanchard i Wolferson, 2000; Nickell and Layard, 1999]. Nickell i Layard bezsprzecznie stwierdzili występowanie *ceteris paribus* negatywnego związku pomiędzy związkami zawodowymi (które wywierają presję płacową) a wzrostem poziomu bezrobocia. Wyniki ich badań sugerują, że jeśli proporcja pracowników objęta płacami negocjowanymi przez związki wzrosłaby z 25% do ponad 70%, to bezrobocie wzrosłoby ponad dwukrotnie [Nickell i Layard, 1999, s. 3067]. W raporcie OECD [2011] wskazano natomiast, że 10-proc. spadek uzwiązkowienia mógłby spowodować wzrost poziomu zatrudnienia o 0,8 pkt proc. Ekonomiści wskazują jednak na trudności w ustaleniu relacji pomiędzy związkami zawodowymi i mechanizmami dostosowań płacowych a funkcjonowaniem poszczególnych rynków pracy. Trudności te spowodowane są społecznym oraz politycznym charakterem tych instytucji [Blanchard, 2013, s. 27].

INSTYTUCJE RYNKU PRACY W POLSCE W LATACH 2000–2011

Analiza znaczenia instytucji rynku pracy w Polsce została przeprowadzona na podstawie 6 wskaźników opisujących instytucjonalne ramy polskiego rynku pracy w latach 2000–2011. Wartości poszczególnych wskaźników dla Polski w analizowanym okresie zostały przedstawione w tabeli 1, natomiast w tabeli 2 przedstawiono wskaźniki dla krajów OECD. Pierwszym z analizowanych wskaźników były regulacje dotyczące prawnej ochrony zatrudnienia, mierzone za pomocą indeksu EPL. Wartość podstawowego wskaźnika ochrony zatrudnienia w Polsce, opisującego regulacje dotyczące zatrudnionych na umowach bezterminowych w analizowanym okresie była dość stabilna i kształtowała się na poziomie ok. 2,5. Najbardziej restrykcyjny charakter miały przepisy dotyczące zwolnień grupowych, jednak po roku 2011 wartość wskaźnika zmalała i ustabilizowała się na poziomie nieco poniżej 3. Istotnym zmianom ulegały także przepisy dotyczące zatrudnionych na umowach terminowych, wskaźnik dotyczący ochrony tych osób wzrósł z poziomu 0,75 do 1,75, co oznacza wprowadzenie bardziej restrykcyjnych przepisów dotyczących zwalniania pracowników pracu-

jących w ramach tych umów. W porównaniu z innymi krajami polskie przepisy charakteryzują się średnią elastycznością, w krajach o najwyższym poziomie ochrony, takich jak Portugalia, Włochy, Niemcy czy Belgia wartość wskaźnika EPL w 2011 roku wyniosła powyżej 3, natomiast w krajach najbardziej elastycznych pod względem ochrony zatrudnienia, tzn. w Stanach Zjednoczonych, Nowej Zelandii czy Kanadzie, poniżej 1,5. Średnia dla krajów OECD wynosi 2,36.

Tabela 1. Podstawowe instytucje rynku pracy w Polsce w latach 2000–2011

Rok	EPL – wskaźnik ochrony zatrudnienia	EPL – umowy na czas stały	EPL – umowy terminowe	EPL – zwolnienia grupowe
2000	2,56	2,23	0,75	3,38
2001	2,56	2,23	0,75	3,38
2002	2,56	2,23	0,75	3,38
2003	2,56	2,23	0,25	3,38
2004	2,41	2,23	1,75	2,88
2005	2,41	2,23	1,75	2,88
2006	2,41	2,23	1,75	2,88
2007	2,41	2,23	1,75	2,88
2008	2,41	2,23	1,75	2,88
2009	2,41	2,23	1,75	2,88
2010	2,41	2,23	1,75	2,88
2011	2,41	2,23	1,75	2,88
Rok	ALMP (% GDP)	Klin podatkowy (%)	Płaca minimalna w stosunku do średniej	Członkostwo w związkach zawodowych (% zatrudn.)
2000	0,25	37,01	0,40	17,20
2001	0,25	36,83	0,42	15,50
2002	0,22	36,74	0,42	14,10
2003	0,40	37,01	0,43	18,80
2004	0,35	37,23	0,42	19,00
2005	0,42	37,52	0,41	21,50
2006	0,45	37,84	0,41	16,20
2007	0,50	37,08	0,39	15,60
2008	0,56	33,61	0,42	15,10
2009	0,62	33,13	0,45	15,09
2010	0,69	33,23	0,45	14,58
2011	0,42	33,34	0,45	14,25

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.oecd.org/els/emp/keyemploymentstics.html> (dostęp: 8.08.2013 r.).

Tabela 2. Podstawowe instytucje rynku pracy w krajach OECD w latach 2000–2011

Kraj	EPL – wskaznik ochrony zatrudnienia	ALMP (% GDP)	Klin podat- kowy (%)	Płaca mi- nimalna w stosunku do średniej	Członkostwo w związkach zawodowych (% zatrudnionych)
Australia	2,01	0,29	20,60	0,54	18,08
Austria	2,62	0,75	43,84	-	28,37
Belgia	2,89	1,59	50,48	0,50	50,59
Kanada	1,51	0,26	26,05	0,45	27,41
Chile	1,88	0,10	7,00	0,67	14,97
Czechy	2,79	0,27	39,61	0,35	-
Dania	2,39	2,26	36,83	-	68,51
Estonia	2,11	0,23	38,96	0,39	8,07
Finlandia	2,01	1,02	36,59	-	69,96
Francja	2,67	0,93	47,12	0,60	7,84
Niemcy	3,09	0,79	45,59	-	18,56
Grecja	2,48	-	38,62	0,51	25,21
Węgry	2,40	0,36	45,20	0,50	-
Islandia	2,24	-	29,38	-	-
Irlandia	1,91	-	19,88	0,48	32,69
Izrael	1,99	0,18	12,60	0,56	-
Włochy	3,15	0,41	44,44	-	35,46
Japonia	1,91	0,27	29,50	0,38	18,28
Korea	2,23	0,33	17,76	0,41	9,68
Luksemburg	2,71	0,56	29,40	0,42	-
Meksyk	2,82	0,01	13,18	-	14,36
Holandia	2,87	1,11	33,27	0,47	18,63
Nowa Zelandia	1,11	0,27	12,95	0,59	20,78
Norwegia	2,38	-	34,27	-	54,81
Polska	2,41	0,42	33,34	0,45	14,58
Portugalia	3,49	0,59	32,23	0,57	19,34
Słowacja	2,66	0,30	36,04	0,46	16,95
Słowenia	2,82	0,36	38,63	0,58	26,27
Hiszpania	2,65	0,88	36,73	0,44	15,56
Szwecja	2,58	1,09	40,70	-	68,22
Szwajcaria	2,18	0,59	18,97	-	17,13
Turcja	2,54	-	36,24	0,71	5,85
Wielka Brytania	1,68	-	28,72	0,47	26,36
Stany Zjednoczone	1,00	0,14	27,41	0,38	11,38
OECD	2,36	0,58	31,83	0,48	17,55

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.oecd.org/els/emp/keyemploymentstatistics.htm> (dostęp: 8.08.2013 r.).

Kolejną instytucją rynku pracy, której ekonomiści przypisują istotny wpływ na kształtowanie się wielkości bezrobocia są wydatki na tzw. aktywną politykę państwa na rynku pracy. Analizując poziom tych wydatków, zauważamy ich istotny wzrost z poziomu 0,25% PKB w 2000 roku do 0,69% PKB w roku 2010. Niestety, w 2011 r. wydatki te ponownie spadły, osiągając 0,42% PKB.

Pomimo znaczącego wzrostu wydatków na ALMP, ich poziom w 2011 r. był dużo niższy niż w krajach takich, jak Belgia, Dania, Holandia czy Szwecja (powyżej 1% PKB).

Instytucją, której ekonomiści przypisują istotne znaczenie nie tylko w odniesieniu do poziomu zatrudnienia i bezrobocia, lecz także w kształtowaniu płac, jest płaca minimalna. Obserwowana w Polsce stawka płac minimalnych w stosunku do średniej pensji w analizowanym okresie mieściła się w przedziale od 0,32 w 2000 roku do 0,36 w roku 2011. Nominalnie wartość płacy minimalnej w Polsce wzrosła z 700 zł w 2000 r. do 1500 zł w 2011 r. Poziom polskiej stawki płacy minimalnej w stosunku do średnich zarobków w 2011 r. odpowiadał średniej wartości tego wskaźnika dla krajów OECD. Najwyższe płace minimalne występowały w krajach takich jak Francja i Holandia (powyżej 0,45), a najniższe stawki płac minimalnych wypłacano w Stanach Zjednoczonych (0,28).

Wielkość obciążeń podatkowych w Polsce wyrażona za pomocą tzw. klina podatkowego⁵, podobnie jak w przypadku poprzedniego wskaźnika, kształtowała się na poziomie zbliżonym do średniej dla krajów OECD i wynosiła w 2011 r. 33% (średnia dla krajów OECD 31,8%). Analiza danych pozwala zaobserwować pozytywną zmianę, jaka dokonała się w poziomie obciążeń podatkowych w Polsce. Wielkość obciążeń podatkowych zmalała z 37% w roku 2000 do poziomu 33,3%. Kraje, w których obserwuje się najwyższe wartości tego wskaźnika to Węgry, Francja, Niemcy oraz Belgia (powyżej 44%), natomiast do krajów charakteryzujących się najbardziej liberalnym systemem obciążeń podatkowych zaliczały się państwa takie jak: Nowa Zelandia, Izrael oraz Chile (wartość wskaźnika poniżej 15%).

Ostatnią z analizowanych instytucji jest zakres oddziaływania związków zawodowych. Dane zaprezentowane w tabeli 1 wskazują, iż polski system stosunków pracy cechuje się stosunkowo niskim odsetkiem pracowników należących do związków zawodowych. Wartość tego wskaźnika ulegała jednak istotnym wahaniom. Początkowo liczba pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych zwiększała się z 17,2% w roku 2000 do 21,5% w 2005 roku. Od roku 2005 obserwowany jest natomiast istotny spadek liczby pracowników zrzeszonych w związkach zawodowych. W roku 2011 odsetek ten wyniósł 14,2% i był o 3 pkt proc. niższy niż średnia obserwowana dla krajów OECD. Do krajów o największej liczbie osób zrzeszonych w związkach zawodowych zaliczały

⁵ Wskaźnik ten wyznaczany jest jako stosunek wartości podatku od dochodów osobistych oraz składki ubezpieczeniowej wyrażony w relacji do przeciętnych zarobków brutto pracownika produkcyjnego nieposiadającego dzieci, zarabiającego 67% średniej pensji.

się Finlandia, Dania i Szwecja, w których do związków należało ok. 70% pracowników, natomiast najmniejszym wskaźnikiem uzwiązkowienia charakteryzowały się kraje takie jak Francja, Turcja, Estonia oraz Stany Zjednoczone.

EMPIRYCZNA WERYFIKACJA RELACJI POMIĘDZY INSTYTUCJAMI RYNKU PRACY A WYNIKAMI RYNKU PRACY W POLSCE

W celu określenia relacji pomiędzy przedstawionymi wcześniej instytucjami rynku pracy a jego wynikami przeprowadzono analizę regresji. Jako wskaźniki opisujące efektywność rynku pracy wykorzystano wskaźnik zatrudnienia, stopę bezrobocia, stopę bezrobocia wśród osób młodych oraz stopę bezrobocia długookresowego. Analizę przeprowadzono zarówno dla poziomów, jak i logarytmów poszczególnych zmiennych zależnych. Lepsze dopasowanie modelu oraz większa istotność została zaobserwowana dla wartości zlogarytmowanych. Wyniki przeprowadzonej analizy zostały zaprezentowane w tabeli 3.

Tabela 3. Znaczenie instytucji rynku pracy – analiza regresji

Zmienne zależne	Zatrudnienie	Bezrobocie	Bezrobocie wśród młodych	Bezrobocie długoterminowe
Zmienne niezależne				
Const.	6,135***	-11,093***	-8,432**	-16,550***
	(0,589)	(2,670)	(2,382)	(3,315)
EPL	-0,199	1,348	1,212*	1,11623
	(0,144)	(0,655)	(0,585)	(0,814)
ALMP	0,052	-0,730	-0,876**	-1,078**
	(0,084)	(0,382)	(0,341)	(0,474)
Płaca minimalna	-1,429**	10,799***	10,795***	12,846***
	(0,523)	(2,503)	(2,234)	(3,107)
Klin podatkowy	-0,027**	0,156***	0,119**	0,283***
	(0,008)	(0,036)	(0,032)	(0,045)
Związki zawodowe	-0,004	0,031	0,026	0,031
	(0,004)	(0,018)	(0,016)	(0,022)
Liczba obserwacji	12	12	12	12
Skorygowany R	0.85	0.92	0.92	0.95
Wartość p dla testu F	0.003	0.000	0.000	0.000

Wartości w nawiasach wyrażają błędy standardowe, gwiazdki oznaczają poziom istotności: *** – istotność na poziomie 1%, ** – istotność na poziomie 5%, * – istotność na poziomie 10%.

Źródło: opracowanie własne na podstawie: <http://www.oecd.org/els/emp/keyemploymentstati.htm>, www.stat.gov.pl (dostęp: 8.08.2013 r.).

Analiza wyników wskazuje, że w badanym okresie tylko trzy instytucje rynku pracy miały istotny wpływ na jego funkcjonowanie, były to: wydatki na aktywną politykę państwa na rynku pracy, wskaźnik obciążeń podatkowych

wyrażony za pomocą klina podatkowego, oraz poziom płac minimalnych w stosunku do średniej pensji.

Wydatki na aktywną politykę państwa miały pozytywny wpływ na stopę bezrobocia wśród młodych oraz stopę bezrobocia długookresowego. Teoretyczny wzrost tych wydatków o 0,1% PKB przyczyniłby się do spadku bezrobocia wśród osób młodych o 8,76% oraz do spadku stopy bezrobocia długookresowego o 10,78%. Wpływ pozostałych statystycznie istotnych instytucji rynku pracy na jego funkcjonowanie okazał się być negatywny. Wzrost płacy minimalnej o 0,01% w stosunku do średniej skutkował średnim spadkiem wskaźnika zatrudnienia o 1,42%, a także wzrostem wszystkich rodzajów bezrobocia o ok. 11%. Podobną relację zaobserwowano dla wskaźnika obciążeń podatkowych. Wzrost wskaźnika obciążeń podatkowych o 1% w stosunku do średniej płacy miał negatywny wpływ na wskaźnik zatrudnienia, obniżając go o 2,7%, a także na kształtowanie się bezrobocia, zwiększając je o 15,6%, bezrobocia wśród młodych – wzrost o 11,9% oraz bezrobocia długoterminowego, zwiększając je aż o 28,3%.

Uzyskane wyniki zdają się potwierdzać wcześniej uzyskiwane przez ekonomistów rezultaty, jednak ze względu na ograniczony zakres badania powinny być traktowane z ostrożnością.

PODSUMOWANIE

Problem znaczenia instytucji rynku pracy już od wielu lat stanowi przedmiot zainteresowania ekonomistów. W większości swoich rozważań wskazują na istotny wpływ instytucji takich jak: regulacje dotyczące ochrony zatrudnienia, obciążenia podatkowe, wydatki państwa na aktywne programy walki z bezrobociem, zasiłki dla bezrobotnych, zakres funkcjonowania związków zawodowych, a także innych.

Analiza poszczególnych instytucji rynku pracy w badanym okresie wykazała, że najbardziej elastyczny charakter miały w Polsce przepisy dotyczące ochrony zatrudnienia, syntetycznie ujmowane za pomocą wskaźnika EPL. Pozostałe instytucje rynku pracy charakteryzowały się w 2011 r. poziomem porównywalnym ze średnimi wartościami dla krajów OECD. Zaobserwowano również pozytywną tendencję w kształtowaniu się obciążeń podatkowych, wyrażonych za pomocą klina podatkowego – udział poszczególnych obciążeń podatkowych w stosunku do całkowitego kosztu pracy malał. Obok zmian w podatkach korzystną tendencję zaobserwowano dla wydatków państwa na programy aktywnej polityki na rynku pracy. Ich udział w stosunku do PKB rósł systematycznie do 2010 r. Negatywne zmiany, z punktu widzenia rozważań teoretycznych, a także uzyskanych wyników empirycznych, zaobserwowano dla instytucji płacy minimalnej, która systematycznie rosła. Ostatnia z weryfikowanych instytucji, udział

osób należących do związków zawodowych w stosunku do liczby zatrudnionych utrzymywał się na dość niskim poziomie.

Empiryczna weryfikacja relacji pomiędzy instytucjami rynku pracy a jego efektami wskazała na istotny wpływ trzech instytucji rynku pracy. Do spadku bezrobocia długookresowego przyczyniał się wzrost wydatków państwa na programy aktywnej polityki na rynku pracy. Natomiast system obciążeń podatkowych oraz płaca minimalna wpływały negatywnie na wszystkie analizowane rezultaty rynku pracy. Wobec powyższego, za istotną rekomendację, dotyczącą regulacji rynku pracy należałoby uznać działania zmierzające do dalszego zwiększania wydatków państwa na aktywne programy na rynku pracy oraz zmniejszanie udziału obciążeń podatkowych oraz płacy minimalnej w całkowitych kosztach pracy.

Wobec dużej liczby instytucji warunkujących funkcjonowanie rynku pracy, jako rekomendację do dalszych badań można wskazać poszerzenie badania o dodatkowe instytucje rynku pracy zarówno o charakterze formalnym, jak i nieformalnym. Istotne mogłoby się także okazać porównanie wpływu instytucji rynku pracy na jego rezultaty w Polsce z ich wpływem obserwowanym w innych krajach transformujących się oraz rozwiniętych.

LITERATURA

- Arpaia A., Mourre G., 2005, *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.
- Battistel A., Mednina A., Dell'Acqua M., Fanelli M., *Does employment protection legislation affect economic growth?* http://dipeco.economia.unimib.it/persone/stanca/Economet/Tesine/2013_battistel_et_al.pdf (dostęp: 08.08.2013 r.).
- Betcherman A., Olivas K., Dar A., 2004, *Impacts of Active Labour Market Programs: New Evidence from Evaluations with Particular Attention to Developing and Transition Countries*, "World Bank: Social Protection Discussion Paper" 0402.
- Betcherman G., 2013, *Labour Market Institutions and Labour Market Performance A Review of the Literature* [w:] *World development report 2013*, World Bank.
- Blanchard O., 2006, *European unemployment: The evolution of facts and ideas*, Economic Policy, No. 21(45).
- Blanchard O., Wolfers J., 1999, *The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: the Aggregate Evidence*, NBER Working Paper No. 7282, NBER.
- Blanchard O., Wolferson J., 2000, *Shocks and institutions and the rise of European Unemployment. The aggregate evidence*, Economic Journal, No. 1 10(1).
- Boeri T., Garibaldi P., Ribeiro M., 2010, *Behind the Lighthouse Effect*, IZA Discussion Paper No. 4890, Bonn.
- Boeri T., Van Ours J., 2008, *The Economics of Imperfect Labor Markets*, Princeton University Press, Princeton.

- Brown Ch., Curtis G., Kohen I., 1982, *The Effect of the Minimum Wage on Employment and Unemployment*, "Journal of Economic Literature", Vol. XX, No. 18.
- Dolenc P., Laporsek S., 2010, *Tax wedge on labour and its effect on employment growth in the European Union*, Prague Economic Papers, Vol. 4.
- Eichhorst W., Feil, M., Braun C., 2008, *What have we learned? Assessing labor market institutions and indicators*, IZA Discussion Papers No. 3470, Institute for the Study of Labor, Bonn.
- Heckman J., Pagés C., 2000, *The Cost of Job Security Regulation: Evidence from Latin American Labor Markets*, "Economía" No. 1 (1).
- Kuder B., 2011, *Pojęcie instytucji w teorii ekonomii*, „Nierówności Społeczne a Wzrost Gospodarczy”, red. M.G. Woźniak, z. 19, Wyd. UR, Rzeszów.
- Lehmann H., Muravyev A., 2012, *Labor Market Institutions and Labor Market Performance: What Can We Learn from Transition Countries?*, "Economics of Transition", Vol. 20, Iss. 2.
- Neumark D., Wascher W., 2007, *Minimum Wages and Employment*, IZA Discussion Paper No. 2570, Bonn.
- Nickell S., 2003, *Employment and Taxes*, CESifo Working Paper, No. 1109.
- Nickell S., Layard R., 1999, *Labour Market Institutions and Economic Performance* [w:] *Handbook of Labor Economics*, red. Ashenfelter O., Card D., Vol. 3C.
- Nicoletti G., Scarpetta S., Boylaud O., 2000, *Summary Indicators of Product Market Regulation with an Extension to Employment Protection Legislation*, Economics Department, „Working Papers”, OECD, nr 226.
- North D.C., 1990, *Institutions, Institutional Change and Economic Performance*, Cambridge University Press, New York.
- OECD, 1994, *OECD Job Study: Facts, Analysis, Strategies*, Paryż.
- OECD, 2010, *OECD Employment Outlook 2010*, Paryż.
- Ostoj I., 2012, *Formalne i nieformalne instytucje rynku pracy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Ekonomicznego w Katowicach, Katowice.
- Pak-Hung M., *The Effects of Wage-Labor Regulations on Economic Performances: Much More Damaging than Expected*, <http://ssrn.com/abstract=1744682> (dostęp: 5.08.2013 r.).
- Staniek Z., 2008, *System instytucjonalny rynku pracy a zatrudnienie i bezrobocie* [w:] *Wzrost gospodarczy a bezrobocie i nierówności w podziale dochodu*, red. W. Pacho, M. Garbicz, Oficyna Wydawnicza SGH, Warszawa.

Streszczenie

Celem niniejszego artykułu była ocena wpływu instytucji rynku pracy na funkcjonowanie polskiego rynku pracy w latach 2000–2011. Analiza rozważań teoretycznych oraz wyniki badań empirycznych przeprowadzanych zarówno w poszczególnych krajach jak i grupach krajów wykazały, że instytucje rynku pracy mają istotne znaczenie dla funkcjonowania rynku pracy i efektów jego działania. Wyniki analizy empirycznej przeprowadzonej dla Polski zdają się potwierdzać płynącą z literatury konkluzję. W badanym okresie stwierdzono statystycznie istotny wpływ na polski rynek pracy instytucji takich jak: wydatki państwa na programy aktywnej polityki na rynku

pracy, obciążenia podatkowe oraz płace minimalne. Przy czym wydatki państwa przyczyniały się do redukcji stopy bezrobocia wśród osób młodych oraz bezrobocia długoterminowego, a dwie pozostałe instytucje negatywnie oddziaływały na wszystkie efekty jego działania.

Słowa kluczowe: instytucje rynku pracy, funkcjonowanie rynków pracy

The Role of the Labor Market Institutions for the Labor Market Outcomes (Case of Poland 2000–2011)

Summary

The main goal of this study was to analyze the role of the labor market institutions on labor market performance in Poland in 2000–2011. Literature review and also the results of empirical studies, conducted for particular countries and groups of countries, indicate that the impact of labor market institutions on outcomes is significant. The empirical results obtained for Poland seem to confirm theoretical conclusions. Results indicate that in the analyzed period, institutions such as expenditures on active labor market policy programs, tax wedge and minimum wage had significant impact on labor market performance. The obtained results show that expenditures on ALMP had positive impact on the Youth Unemployment rate and the Long-term unemployment and the latter institutions had negative impact on all labor market outcomes.

Keywords: labor market institutions, labor market performance

JEL: D02, J01, J50