

Bogusława Puzio-Wacławik
Katedra Mikroekonomii

Działania deregulujące rynek pracy w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej – stosowanie wybranych elastycznych form zatrudnienia

Streszczenie

Rynek pracy podlega przemianom związanym z przeobrażeniami strukturalnymi w gospodarce światowej, globalizacją, postępem technicznym i rozwojem technik komputerowych. Proces deregulacji jest nierozzerwalnie związany z przemianami gospodarczymi na świecie i jest odpowiedzią na coraz szybsze tempo tych przemian. Zmiany te zapewniają dodatkową przewagę konkurencyjną przedsiębiorstwom i gospodarkom narodowym, lecz także generują problem zabezpieczenia socjalnego osób korzystających z elastycznych form zatrudnienia. Deregulacja rynku pracy jest wymogiem, który musi być spełniony, aby uczestnicy tego rynku nadążali za zmianami wynikającymi z nowych potrzeb i zagrożeń ekonomicznych. Elastyczne rozwiązania, przede wszystkim zróżnicowane formy umów o pracę, pozwalają pracodawcom szybciej reagować na zmiany koniunktury gospodarczej oraz strukturalne zmiany popytu rynkowego. Nadal dominującą formą zatrudnienia jest zatrudnienie w pełnym wymiarze czasu pracy. Nowe, elastyczne formy zatrudnienia z jednej strony mogą zwiększać szansę wejścia na rynek pracy, lecz z drugiej – wiążą się z nowymi zagrożeniami, gdyż oznaczają niskie płace oraz niski poziom ochrony socjalnej lub jej zupełny brak. Deregulacja rynku pracy stanowi jednak konieczność, z którą musi się zmierzyć współczesna gospodarka, gdyż bez elastycznego podejścia żaden rynek nie jest w stanie sprostać obecnym wyzwaniom.

Słowa kluczowe: deregulacja, rynek pracy, elastyczne formy zatrudnienia, elastyczność rynku pracy.

1. Wstęp

Trudna sytuacja na rynkach pracy w krajach Unii Europejskiej od wielu lat skłania do poszukiwania efektywnych rozwiązań problemów z nim związanych. Jeden z nich – problem nadmiernej regulacji rynku pracy – został zauważony już w latach 70. XX w. Sukcesywnie wprowadzane były kolejne zmiany w prawie pracy w krajach europejskich. Służyć miały one (i nadal mają) przede wszystkim zwiększeniu elastyczności rynku. Temu służyć ma również upowszechnianie stosowania nietypowych form zatrudnienia.

Celem niniejszego opracowania jest przedstawienie wybranych sposobów deregulacji rynku pracy w Unii Europejskiej i w Polsce: skróconego czasu pracy i terminowych umów o pracę. Na początku rozważań zaprezentowana zostanie geneza rozwiązań mających na celu uelastycznienie rynku pracy w Unii Europejskiej oraz usankcjonowanie ich we wspólnotowym prawie pracy. Przedstawione zostaną także próby mierzenia stopnia regulacji rynku pracy podejmowane od lat w krajach OECD, ze szczególnym uwzględnieniem Polski, jak również postępy w zakresie uelastyczniania rynku pracy w Polsce na tle innych krajów Unii Europejskiej, zwłaszcza w zakresie stosowania elastycznych form zatrudnienia. Bardziej szczegółowo zostanie omówione stosowanie w wybranych krajach skróconego czasu pracy i terminowych umów o pracę jako występujących najczęściej oraz telepracy, która jest najrzadziej stosowaną formą nietypowego zatrudnienia.

2. Geneza deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej

Wspólnoty Europejskie od początku swego istnienia wspierały działania z zakresu polityki społecznej, a w jej ramach – polityki rynku pracy. Rola założonego w tym celu Europejskiego Funduszu Społecznego ewoluowała na przestrzeni kilkudziesięciu lat. W latach 60. ubiegłego wieku służył on do finansowania przedsięwzięć stymulujących mobilność pracowników wewnątrz Wspólnoty. Począwszy od lat 70. XX w., jako główne cele określono [*Kompendium wiedzy...* 2007]:

- zwalczanie bezrobocia wśród młodzieży, na co przeznaczano 75% środków,
- poprawę możliwości zatrudnienia w regionach uznawanych za priorytetowe przez Wspólnotę.

Poza działaniami finansowanymi z Europejskiego Funduszu Społecznego podjęto także inne inicjatywy dotyczące rynku pracy, jak np. wzajemne uznawanie dyplomów i kwalifikacji zawodowych czy uruchomienie europejskiego pośrednictwa pracy, szkoleń i współpracy krajowych służb zatrudnienia. W latach 80. XX w. rozpoczęto realizację programów z zakresu polityki edukacyjnej mających znaczny wpływ na rynek pracy.

W obrębie rynku pracy polityka społeczna skupia się przede wszystkim na pracobiorcach. Głównym celem stało się więc tworzenie miejsc pracy oraz kształcenie zawodowe. Do celów polityki społecznej należą także [Kompendium wiedzy... 2007]:

- poprawa warunków życia i pracy,
- rozwój zatrudnienia i równość szans, w tym zapobieganie wykluczeniu społecznemu,
- zapewnienie minimalnej opieki socjalnej,
- tworzenie ram prawnych i promocja dialogu społecznego, który stanowi praktyczny wymiar partnerstwa, jednej z głównych zasad funkcjonowania polityki strukturalnej Unii Europejskiej,
- budowanie finansowego wsparcia dla inicjatyw podejmowanych na rynku pracy,
- umożliwianie współpracy między podmiotami polityki społecznej poprzez rozbudowę sieci partnerskich.

W Traktacie o utworzeniu Wspólnoty Europejskiej (art. 136) określono wszystkie cele i zadania polityki społecznej Unii Europejskiej, zaznaczając, że są one osiąganym przez wszystkie państwa Wspólnoty [Przyborowska-Klimczak i Skrzydło-Tefelska 2003]. Na podstawie tych zapisów można wyodrębnić dziedziny, które wspiera Unia Europejska w zakresie polityki społecznej, a mianowicie:

- ochronę zdrowia i bezpieczeństwo pracowników w środowisku pracy,
- poprawę warunków pracy,
- zabezpieczenie społeczne i ochronę socjalną pracowników,
- zapewnienie informacji i konsultacji z pracownikami,
- reprezentację i obronę zbiorową interesów pracowników i pracodawców, w tym współzarządzanie,
- integrację osób wyłączonych z rynku pracy (wolontariat, samozatrudnienie itp.),
- równość mężczyzn i kobiet pod względem szans na rynku pracy i traktowania w pracy,
- przeciwdziałanie wykluczeniu społecznemu,
- system ochrony socjalnej.

Próby deregulacji rynku pracy w poszczególnych krajach Unii Europejskiej podejmowano w ostatnich trzydziestu latach z różnym powodzeniem¹. Już w latach 80. ubiegłego wieku rozpoczął się proces uelastyczniania stosunków

¹ J. Rifkin w 1995 r. w swej słynnej książce *The End of Work: The Decline of the Global Labor Force and the Dawn of the Post-Market Era* (polski przekład z 2003 r. nosi tytuł *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrynkowej*) wykazał, że największym problemem współczesnych rynków pracy jest „nadmiar pracy”, czyli zbyt duża jej podaż w stosunku do coraz mniejszego popytu, co jest spowodowane głównie komputeryzacją i automatyzacją produkcji, rolnictwa oraz w coraz większym stopniu w sektorze usług.

pracy, który polegał przede wszystkim na przenoszeniu negocjacji branżowych i sektorowych na niższy szczebel, czyli do samego przedsiębiorstwa².

W drugiej połowie lat 90. XX w. w krajach Unii Europejskiej zaczęto intensywnie podejmować działania na rzecz uelastycznienia stosunków pracy³. Polegały one przede wszystkim na:

- przenoszeniu negocjacji płacowych na poziom przedsiębiorstwa,
- dopuszczaniu do szerszego stosowania zróżnicowanych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy,
- zwiększaniu w płacy udziału zapłaty uzależnionej od indywidualnego wkładu pracy.

Na szczycie w Luksemburgu w 1997 r. opracowano europejską strategię zatrudnienia. Celem podstawowym strategii jest przełamanie bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego. Wyznacza ona cztery pola wspierane przez Wspólnotę [*Dziesięć lat... 2008*]:

- 1) zatrudnienie – zwiększanie zatrudnienia poprzez aktywne formy walki z bezrobociem, m.in. szkolenia, poprawę kwalifikacji, doradztwo zawodowe,
- 2) przedsiębiorczość – sprzyjanie rozwojowi przedsiębiorstw poprzez deregulację prawa pracy, zmniejszenie obciążeń pracodawców, ułatwienia inwestycyjne itp.,
- 3) adaptacyjność – dostosowywanie przedsiębiorstw do przemian i wyzwań rynkowych poprzez wprowadzanie nowych form organizacji pracy, dostosowanie kwalifikacji zawodowych do nowych warunków,
- 4) równość szans – zapewnienie dostępu do edukacji, zatrudnienia i awansu zawodowego.

Deregulacja rynków pracy w krajach Unii Europejskiej w sposób formalny została zapoczątkowana w traktacie amsterdamskim w 1997 r. Uznano wówczas, że uelastycznienie rynku pracy ma służyć znacznemu przyrostowi nowych miejsc pracy i obniżeniu poziomu bezrobocia. W traktacie zwraca się uwagę na wzrost zdolności adaptacyjnych firm i pracowników do zmiennego otoczenia, co wynika z unowocześniania organizacji pracy, ze szczególnym uwzględnieniem czasu pracy i różnych form wykonywania pracy, unowocześniania kontraktów o pracę oraz zwiększania motywacji do samozatrudnienia.

Najbardziej widocznym przejawem uelastyczniania rynku pracy w Unii Europejskiej było w początkowym okresie coraz powszechniejsze stosowanie umów

² Powody deregulowania rynku pracy, a także liczne kontrowersje i wątpliwości, które pojawiły się w trakcie wprowadzania elastycznych rozwiązań do praktyki gospodarczej, zostały szeroko omówione przez G. Espinga-Andersena i M. Reginiego [2000].

³ Jak podkreślono w preambule Dyrektywy nr 96/34/WE obejmującej zagadnienia związane z urlopami rodzicielskimi, instrumenty mające na celu godzenie życia zawodowego z rodzinnym powinny przede wszystkim promować elastyczne sposoby organizacji czasu pracy i samej pracy, co sprzyja dopasowaniu się do zmieniających się potrzeb społecznych i gospodarczych, przy uwzględnieniu potrzeb przedsiębiorstw i pracowników. Zob. [Suszczywicz i Sanetra 2004].

o pracę w niepełnym wymiarze godzin (w Holandii w 2001 r. 42% spośród wszystkich zatrudnionych pracowało w niepełnym wymiarze czasu pracy, w całej Unii w tym samym czasie – 18%) [*Employment in Europe...* 2002]. Pamiętać należy przy tym, że niepełny wymiar czasu pracy nie oznacza jedynie klasycznej formy pracy na 1/2 lub 1/3 etatu, lecz szeroki wachlarz zróżnicowanych rozkładów czasowych. Do najczęściej stosowanych w państwach Unii Europejskiej form niepełnego czasu pracy należy⁴:

– *job-sharing* – dzielenie pracy i wynagrodzenia jednego pracownika pomiędzy dwóch lub więcej pracowników,

– skrócony dzienny wymiar czasu pracy – regularna praca na niepełnym etacie, gdy dzienny wymiar czasu pracy wynosi np. 4 godziny. Skrócony czas pracy może być taki sam we wszystkie dni tygodnia albo różny w poszczególne dni (najpoważniejsze działania w tym zakresie wśród krajów Unii Europejskiej wprowadziła Francja, która na mocy „ustawy Aubry” z czerwca 1998 r. w dwóch etapach skróciła do końca 2001 r. tygodniowy czas pracy do 35 godzin) [*LOI no 98-461...* 1998]:

– skrócony czas pracy o elastycznym rozkładzie w ramach poszczególnych dni (np. praca tylko w 4 dni w tygodniu), tygodni (np. 3 tygodnie pracy i 1 tydzień wolny) lub miesięcy,

– praca z uwzględnieniem długotrwałego urlopu (np. roczny urlop wychowawczy czy naukowy),

– praca na wezwanie – pracownik świadczy pracę wtedy, gdy pracodawca jej potrzebuje (warunkiem jest więc dyspozycyjność pracownika).

Większość dodatkowych miejsc pracy w krajach Unii Europejskiej stworzonych w latach 90. XX w. ściśle wiązało się zatrudnieniem w niepełnym wymiarze czasu pracy. Jednak w obrębie poszczególnych krajów widoczne są duże różnice pod względem skali tego zjawiska. Na początku XXI w. w Grecji, Włoszech, Hiszpanii, Portugalii i Luksemburgu udział zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy nie przekraczał 10% zatrudnienia ogółem, w Holandii obserwowano najbardziej dynamiczny wzrost poziomu tego typu umów o pracę – 40%, a w Wielkiej Brytanii i Danii było to 20%–25%. Dodać należy, że dla większości pracowników zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy wynikało z braku dostępności pracy pełnoetatowej, a nie z wyboru [Szytko-Skoczny 2002].

W krajach Unii Europejskiej oprócz pracy w zmniejszonym wymiarze czasu nasila się też proces różnicowania struktury czasu pracy. Coraz częściej obserwuje się zatrudnienie w nietypowych rozkładach czasowych (praca wieczorem, w nocy, w soboty, w niedziele itp.). Obserwowany na coraz większą skalę wśród europej-

⁴ Więcej informacji na ten temat przedstawiono w pracach: [Snarska 2006, Wiśniewski 2003, *Elastyczne formy...* 2003] .

skich pracowników jest również trend przekwalifikowania się, a nawet zmiany zawodu, często w obrębie jednego przedsiębiorstwa (elastyczność funkcyjna).

W krajach Unii Europejskiej nastąpił także wzrost elastyczności wynagrodzenia. Na elastyczność zatrudnienia istotny wpływ ma wysokość wynagrodzeń, zwłaszcza ich opodatkowanie. Najważniejszą kwestią jest problem opodatkowania dochodów niskich jako tych, które otrzymują osoby o najniższych kwalifikacjach, czyli najbardziej narażone na bezrobocie. Z tego względu większość omawianych krajów w latach 1996–2000 obniżyła opodatkowanie dochodów niskich [Borkowska 2003].

Wpływ wysokości płacy minimalnej na zatrudnienie może mieć duże znaczenie przede wszystkim w przypadku młodzieży. Istotna jest zwłaszcza relacja płacy minimalnej do płacy średniej. W Unii Europejskiej, gdzie jest ona wyraźnie wyższa niż w Japonii i krajach anglosaskich, odnotowuje się również większe bezrobocie młodzieży. Najwyższa relacja płacy minimalnej do średniej od lat utrzymuje się we Francji, w Holandii i Portugalii. Stan ten wiąże się z pewnym niebezpieczeństwem, mianowicie może powstać kategoria ludzi, którzy pomimo zatrudnienia są ekonomicznie niesamodzielni. Byłby to krok w kierunku przerzucenia kosztów bezrobocia młodzieży czy absolwentów na ich rodziców.

W styczniu 2003 r. Komisja Europejska opublikowała komunikat w sprawie znowelizowanej europejskiej strategii zatrudnienia. Nowe cele wyznaczone w tej strategii to [Wytyczne *Polityki Zatrudnienia...* 2003]:

- pełne zatrudnienie,
- poprawa jakości i produktywności pracy,
- wzmocnienie spójności społecznej integracji.

Z wytycznej nr 21 odnoszącej się do promowania elastyczności przy równoczesnym zagwarantowaniu zatrudnienia oraz zmniejszeniu segmentacji rynku pracy wynika, że pracownicy muszą być przygotowani na podjęcie zróżnicowanych form pracy, zapewnienie mobilności, kształcenie się przez całe życie i wykorzystanie nowoczesnych technologii.

Strategia przedstawia także czynniki niezbędne do wzrostu elastyczności pracy:

- ustawodawstwo zaadaptowane do zmian na rynku pracy,
- wspieranie zmian statusu zatrudnionego (szkolenia, samozatrudnienie, mobilność),
- promocja innowacyjności form organizacji pracy (zwiększenie bezpieczeństwa pracy, elastyczne podejście do czasu pracy) przy jednoczesnej poprawie jakości i produktywności pracy, a także lepsze wykorzystanie nowoczesnych technologii,
- działania mające na celu przekształcenie pracy w szarej strefie na legalne zatrudnienie.

Równocześnie pojawiają się opinie krytyczne dotyczące uelastyczniania rynku pracy. Zwłaszcza związki zawodowe (ale nie tylko) argumentują, że deregulacja rynku pracy oznacza tak naprawdę trzy fundamentalne zmiany:

- pełną swobodę zwalniania pracowników,
- nieograniczoną swobodę zmniejszania wynagrodzeń pracowników,
- dalsze zmiany kodeksu pracy ograniczające prawa pracowników.

Są to opinie skrajne, jednak nie można ich całkowicie pominąć. Obrazują one nastawienie sporej części pracowników do procesu uelastyczniania rynku pracy.

3. Próby mierzenia stopnia regulacji prawa pracy

Deregulację rynku pracy najczęściej rozpatruje się pod kątem jakościowym, gdyż niezmiernie trudno jest dokonać ilościowych porównań w tym wieloaspektowym procesie. Wskaźnikiem, który ma ilustrować stopień regulacji rynków pracy, jest indeks EPL (*employment protection legislation*) stosowany w statystykach OECD⁵. Może on wahać się od 0 (brak regulacji) do 6 (silne regulacje). Wskaźnik ten jest istotny dla dynamiki rynku pracy, ponieważ pokazuje, jak różne elementy związane z zatrudnianiem i zwalnianiem pracowników wpływają na to, czy pracodawca zachowuje się dynamicznie i elastycznie, czy też np. ze względu na koszty związane z wielkością odpraw unika zwolnień grupowych i nie podejmuje koniecznych działań restrukturyzacyjnych [Boni 2006].

Indeks EPL uwzględnia trzy główne kwestie [Kryńska 2010]:

- 1) ochronę zatrudnienia w przypadku umów na czas określony,
- 2) ochronę zatrudnienia w przypadku umów czasowych,
- 3) ograniczenie swobody pracodawcy przy zwolnieniach grupowych.

Powyższe części indeksu składają się z kolejnych, bardziej szczegółowych elementów. Przykładowo ochrona zatrudnienia dla umów na czas określony obejmuje także kwestie warunków umów, utrudnień i niejasności proceduralnych, wypowiedzeń, odpraw, a także stopnia trudności dokonywania samych zwolnień.

W badanym okresie całkowity indeks EPL dla krajów OECD zmniejszył się z 2,01 do 1,94 (zob. tabela 1), co oznacza osłabienie ochrony zatrudnienia w państwach wysoko rozwiniętych. Spadek ten zauważalny był szczególnie w okresie początkowym, później odnotowano niewielkie wahania indeksu EPL (1,94 i 1,95). Ponadto można zaobserwować niewielki spadek ochrony zatrudnienia w przypadku umów na czas określony (wartość indeksu zmieniła się z 2,13 do 2,10) w okresie od 2000 do 2007 r. W roku kolejnym – 2008 – skutki kryzysu finansowego były już wyraźnie odczuwane i wtedy też indeks wzrósł do poziomu 2,11.

W przypadku umów czasowych indeks ochrony zatrudnienia wykazywał tendencję spadkową – z 1,90 w 1998 r. do 1,77 w 2008 r. Do 2003 r. wskaźnik jedynie malał, w latach kolejnych zaobserwowano jego niewielkie wahania.

⁵ W 2009 r. zmieniono nazwę wskaźnika EPL na EPI – *employment protection indicato* (wskaźnik ochrony zatrudnienia). Za: www.oecd.org (dostęp: 20.12.2010).

Tabela 1. Indeks prawnej ochrony zatrudnienia (EPL) dla krajów OECD w latach 1998–2008

EPL	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Całkowity	2,01	1,98	2,00	1,98	1,97	1,94	1,94	1,95	1,95	1,95	1,94
Ochrona zatrudnienia w przypadku umów na czas nieokreślony	2,13	2,12	2,14	2,14	2,14	2,12	2,12	2,12	2,12	2,10	2,11
Ochrona zatrudnienia w przypadku umów czasowych	1,90	1,84	1,85	1,82	1,79	1,76	1,76	1,78	1,78	1,79	1,77
Ochrona w przypadku zwolnień grupowych	2,98	2,98	2,98	2,98	2,98	2,99	2,98	2,98	2,95	2,95	2,96

Źródło: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en>
(dostęp: 3.05.2011).

Również ostatni indeks – dotyczący prawnej ochrony w przypadku zwolnień grupowych – wykazywał tendencję spadkową w badanym okresie. Jedynie w 2008 r. odnotowano niewielki wzrost tego wskaźnika.

Tabela 2. Wskaźnik prawnej ochrony zatrudnienia (EPL) dla Polski w latach 1998–2008

EPL	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Całkowity	1,40	1,40	1,40	1,40	1,15	1,65	1,90	1,90	1,90	1,90	1,90
Ochrona zatrudnienia w przypadku umów na czas nieokreślony	0,75	0,75	0,75	0,75	0,25	1,25	1,75	1,75	1,75	1,75	1,75
Ochrona zatrudnienia w przypadku umów czasowych	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06	2,06
Ochrona w przypadku zwolnień grupowych	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	4,13	3,63	3,63	3,63	3,63	3,63

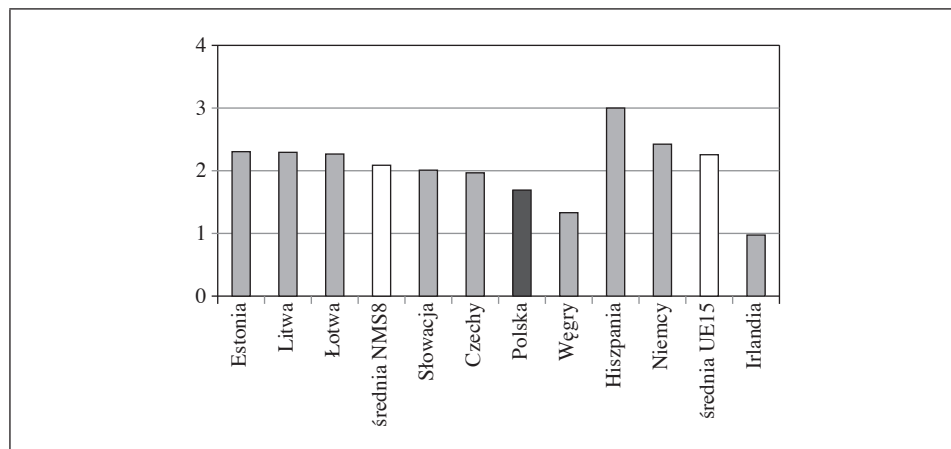
Źródło: <http://stats.oecd.org/Index.aspx?QueryName=251&QueryType=View&Lang=en>
(dostęp 3.05.2011).

W Polsce kształtowanie się indeksu prawnej ochrony zatrudnienia wskazuje na wzrost regulacji prawnych mających na celu ochronę stosunku pracy. W badanym okresie całkowity indeks EPL wzrósł z 1,40 do 1,90, jednak wzrost ten dotyczył przede wszystkim ochrony zatrudnienia w przypadku umów na czas nieokreślony, co było spowodowane dostosowywaniem polskiego kodeksu pracy

do kodeksów krajów Unii Europejskiej. Należy pamiętać, że wcześniej polskie prawo pracy wykazywało wiele braków formalnych wynikających z opóźnień spowodowanych różnicami w powojennym rozwoju naszego kraju i krajów Europy Zachodniej.

Ochrona zatrudnienia w przypadku umów na czas określony w Polsce nie zmieniła się w badanym okresie, choć niewątpliwie zwiększyła się znacznie częstotliwość zawierania takiego właśnie stosunku pracy. Wiąże się to ze zwiększeniem elastyczności polskiego rynku pracy.

Poziom ochrony w przypadku zwolnień grupowych uległ natomiast znacznemu zmniejszeniu, o czym świadczy obniżenie się wskaźnika z 4,13 do 3,63. To także przejaw większej elastyczności polskiego rynku pracy. Krajami najbardziej zbliżonymi do Polski pod względem restrykcyjności prawa pracy, w szczególności w zakresie regulacji dotyczących rozwiązywania umów na czas nieokreślony, jak i zasad podejmowania pracy tymczasowej, w 2006 r. były Finlandia, Austria, Niemcy oraz Łotwa. Analizując kształtowanie się wskaźnika EPL w ciągu dziesięciu lat – od 1996 r. do 2006 r. (rys. 1) – widać wyraźnie, że w zasadzie tylko Węgry i Irlandia wśród obserwowanych krajów odnotowały niższy wskaźnik niż Polska.



Rys. 1. Wskaźnik EPL w krajach NMS8 i wybranych krajach UE15 – wartości przeciętne w latach 1996–2006

Uwagi: NMS8 – nowe kraje członkowskie (New Member States-8); UE15 – kraje, które przystąpiły do Unii Europejskiej przed 2004 r.; brak danych dla Słowenii.

Źródło: [Lewandowski, Koloch i Regulski 2009, s. 31].

Kraje bałtyckie od lat 90. XX w. konsekwentnie cechowały się wyższym, zaś Węgry nieco niższym stopniem ochrony pracy niż Polska. Z kolei w Czechach, na Słowacji obowiązywała wyższa niż w Polsce ochrona pracowników „trady-

cyjnych”, przy wyraźnie mniej regulowanym kontraktowaniu pracy terminowej. Należy zaznaczyć przy tym, że na Słowacji nastąpiło w ciągu ostatnich lat złagodzenie prawa pracy w obu aspektach, w Słowenii obniżono wysoką restrykcyjność zwalniania osób zatrudnionych na czas nieokreślony, a regulacje dotyczące pracy terminowej zaostrzono, natomiast w Czechach nie wystąpiły w badanym okresie istotne zmiany w tych sferach [*Zatrudnienie w Polsce...* 2008].

4. Działania w zakresie uelastycznienia rynku pracy w Polsce

W latach 90. XX w. w Polsce rozpoczął się proces dostosowywania modelu prawa pracy do wymogów gospodarki rynkowej. Nowelizacja kodeksu pracy spowodowała zwiększenie swobody kształtowania warunków zatrudnienia przez pracodawców. Pomimo tych zmian polski rynek pracy nadal charakteryzuje się daleko idącą regulacją. W obliczu kryzysu finansowego lat 2007–2008 rząd zapowiedział rozwiązania prawne mające na celu zwiększenie elastyczności rynku pracy. Zwiększenia elastyczności w sferze zatrudnienia domagają się przede wszystkim pracodawcy, twierdząc, że nadmierna regulacja jest istotną barierą aktywizacji rynku pracy. Krytykują oni rozbudowaną ochronę praw pracowniczych i wysokie koszty ubezpieczeń społecznych [Borkowska 1997]. Ich zdaniem prawo pracy nie jest dostosowane do potrzeb małych i średnich przedsiębiorstw. Ponadto pracodawcy domagają się: większej swobody stosowania umów na czas określony oraz nowych, nietypowych form zatrudnienia, zwiększenia limitu godzin nadliczbowych i ograniczenia wysokości dodatków za te godziny (150 h w skali roku; 50% wynagrodzenia za dwie pierwsze nadgodziny oraz 100% za następne) [*Kodeks pracy...* 2001], zmniejszenia kosztów zwolnień lekarskich, obniżenia płacy minimalnej, ułatwienia zwolnień pracowników, skrócenia okresu wypowiedzenia, zmniejszenia gwarancji socjalnych itp. Żądania pracodawców natrafiają na opór ze strony pracowników, którzy z kolei obawiają się utraty bezpieczeństwa socjalnego [Borkowska 1997].

Do czynników sprzyjających deregulacji rynku pracy w Polsce należą [Wiśniewski 2003]:

- wysokie bezrobocie,
- akceptacja wysokiego ryzyka i niepewności,
- niechęć do struktur hierarchicznych,
- wzrost zapotrzebowania na pracowników o wysokim stopniu kwalifikacji,
- rosnąca liczba osób pracujących w sektorze prywatnym.

Do czynników zmniejszających akceptację i możliwości deregulacji rynku pracy należą natomiast:

- duże znaczenie kolektywizmu i bezpieczeństwa socjalnego, zapewnianego przez władze państwa, co niewątpliwie stanowi dziedzictwo dawnego ustroju,
- niski poziom życia i duży odsetek ludzi ubogich, tworzące barierę dla redukcji kosztów pracy poprzez obniżanie relacji płacy minimalnej do średniej przy jednoczesnym ograniczaniu świadczeń socjalnych,
- niskie kwalifikacje sporej części pracujących,
- stosunkowo silne związki zawodowe, zwłaszcza w sektorze prywatnym,
- słaby rozwój dziedzin gospodarki opartej na wiedzy.

Czynnikami mającym istotny wpływ na stopień regulacji rynku pracy są zbiorowe stosunki pracy. Za miarę elastyczności rynku pracy w tym zakresie przyjmuje się stopień uzwiązkowienia i okres obowiązywania układów zbiorowych. Im jest on dłuższy, tym większa sztywność rynku. Uzwiązkowienie w Polsce przyjmuje niższą wartość niż średnia dla krajów UE, ale liczba pracowników objętych umowami zbiorowymi należy do najwyższych (ponad 70% ogółu pracujących). Można zatem mówić o dużym usztywnieniu w tym obszarze regulacji [Wiśniewski 2003].

Nietypowe formy zatrudnienia są w Polsce jeszcze słabo rozwinięte, chociaż obserwuje się rosnące zainteresowanie nimi ze strony pracodawców. Główną przeszkodę dla ich szerszego zastosowania stanowią dotychczasowe praktyki pracodawców w połączeniu z niewystarczającą znajomością tychże form oraz zachowawczym nastawieniem pracowników i związków zawodowych. Rozwiązanie problemu sprowadza się więc przede wszystkim do promocji atypowych form zatrudnienia – wykazywania ich zalet w porównaniu z zatrudnieniem tradycyjnym (co jest szczególnie widoczne w przypadku telepracy).

Jedną z przyczyn rzadkiego stosowania atypowych form zatrudnienia są przeszkody prawne. Warto jednak podkreślić, że od czasu zasadniczej nowelizacji kodeksu pracy w 1996 r. są one systematycznie usuwane. Przeprowadzone w 2004 r. korekty przepisów miały na celu nie tylko umożliwienie bądź ułatwienie zastosowania danego rodzaju pracy nietypowej, ale także stworzenie zachęt dla pracodawców i pracowników do podejmowania takiej pracy.

Podejście do problemu elastyczności na rynku pracy w Europie jest wyraźnie zróżnicowane. Na Wschodzie elastyczność odnosi się przede wszystkim do firmy, w Europie Zachodniej kładzie się natomiast szczególnie nacisk na elastyczność pracowników. To powoduje pewne opóźnienia w deregulacji rynku pracy krajów Europy Wschodniej w stosunku do Europy Zachodniej, gdyż pracodawcy są grupą dysponującą z reguły większą siłą na rynku pracy niż pracownicy, trudniej też nakłonić ich do wprowadzania elastycznych rozwiązań. W ostatnich latach zarysowane różnice ulegają jednak zmniejszeniu.

5. Wybrane formy elastycznego zatrudnienia

W sposób szczególny w niniejszym opracowaniu omówione zostaną dwie formy elastycznego zatrudnienia:

- skrócony czas pracy – celem stosowania tej formy jest zwiększenie zatrudnienia, zwłaszcza osób będących w szczególnej sytuacji, np. matek, osób niepełnosprawnych,
- terminowe umowy o pracę, które są najczęściej stosowaną grupą umów o pracę.

5.1. Skrócony czas pracy

Analizując szczegółowe rozwiązania legislacyjne w zakresie poszczególnych form elastycznego zatrudnienia, warto przyjrzeć się zmianom prawnym, które zostały w przeszłości wprowadzone w krajach Unii Europejskiej w celu ułatwienia zatrudniania pracowników w niepełnym wymiarze czasu. Do analizy zostały wybrane następujące kraje: Holandia, Niemcy, Szwecja, Wielka Brytania (z racji różnorodności rozwiązań) oraz Polska.

W 1995 r. w Holandii przyjęto ustawę o równouprawnieniu pracowników zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy i pracowników pełnoetatowych. Ustawa ta gwarantuje równe warunki pracy (stawki wynagrodzeń, premii oraz możliwość szkoleń) niezależnie od wymiaru etatu, a jej przestrzeganie jest monitorowane przez Komisję Równego Traktowania. Pracownik z co najmniej rocznym stażem w danej firmie raz na dwa lata ma prawo wyrażenia preferencji co do liczby godzin pracy. Pracodawca może zignorować prośby pracowników tylko w przypadku narażenia interesów przedsiębiorstwa. Postanowienia ustawy nie obejmują firm zatrudniających mniej niż 10 pracowników.

W Niemczech zmieniono ustawę dotyczącą zatrudnienia w niepełnym wymiarze czasu pracy w 2001 r., wzmacniając siłę przetargową pracowników stojących wobec wyboru między pracą na pełnym etacie a pracą w niepełnym wymiarze czasu. W przedsiębiorstwach zatrudniających minimum 15 osób po przepracowaniu 6 miesięcy pracownik ma prawo obniżenia wymiaru czasu pracy. Pracodawca może odmówić, jeśli specyfika działalności firmy nie pozwala na tego typu zmiany w organizacji. W Niemczech funkcjonują również szczegółowe zasady dotyczące pracy w niepełnym wymiarze czasu dla rodziców z dziećmi w wieku do lat 3 – mają oni zapewnione prawo do zmniejszenia wymiaru czasu pracy.

Szwecja jest krajem, który jako pierwszy wprowadził tę formę zatrudnienia w odniesieniu do rodziców małych dzieci. Od 1979 r. rodzice dzieci w wieku przedszkolnym mogą zmniejszyć wymiar świadczonej pracy do 3/4 etatu i pracować 30 godzin tygodniowo do czasu, gdy dziecko osiągnie 8 lat. Warunkiem

jest wcześniejszy co najmniej sześciomiesięczny staż pracy u danego pracodawcy. Osoby zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy mają takie samo prawo do nagród i premii, jak pozostali pracownicy. Zagwarantowana jest możliwość powrotu do pracy na pełen etat, należy jednak powiadomić o tym pracodawcę z trzymiesięcznym wyprzedzeniem.

W Wielkiej Brytanii wydłużono okres rozliczania czasu pracy pracowników do 12 miesięcy i wprowadzono możliwość odbierania nadgodzin w postaci krótszego czasu pracy. Rozwiązanie to pozwala pracodawcom uniknąć kosztownych wynagrodzeń za nadgodziny. W 2003 r. wprowadzono regulacje zapewniające rodzicom małych dzieci większą swobodę dostosowywania godzin wykonywanej pracy do ich potrzeb. Rodzice dzieci do 6. roku życia, którzy przepracowali 26 tygodni u jednego pracodawcy, mają prawo do elastycznego kontraktowania pracy zdefiniowanego jako możliwość zmiany godzin, dni lub miejsca wykonywania pracy. Pracodawcy są zobowiązani do pozytywnego rozpatrywania próśb pracowników, jednak mogą odmówić, powołując się na ważne powody ekonomiczne.

W Polsce w 2004 r. weszły w życie zasadnicze zmiany w kodeksie pracy umożliwiające skrócenie tygodnia pracy, pracę w weekendy, a także przerywany i zadaniowy czas pracy. Zapewniły one również ochronę prawną pracowników zatrudnionych w ograniczonym wymiarze czasu, polegającą na wymogu równych obowiązków i wynagrodzenia pracowników niepełno- i pełnoetatowych, a także obligującą pracodawców do respektowania preferencji pracowników co do wymiaru czasu wykonywanej pracy. Ponadto w okresie poprzedzającym bezpośrednio nowelizację kodeksu, czyli w latach 2002–2003, wprowadzono szereg zmian w prawie pracy mających na celu ułatwienie kobietom na urloпах wychowawczych podtrzymanie kontaktu ze środowiskiem zawodowym. Polegały one na możliwości podziału urlopu na części, zamiany prawa do urlopu wychowawczego na skrócony wymiar czasu pracy oraz podjęcie pracy lub nauki podczas urlopu [Zatrudnienie w Polsce... 2008].

Polskie rozwiązania prawne raczej nie odbiegają pod względem ochrony pracowników zatrudnionych na część etatu lub możliwości modyfikacji czasu pracy od zasad funkcjonujących w krajach Europy Zachodniej. Dostęp do usług opiekuńczych w Polsce jest niemal najniższy w Europie⁶. Wprowadzenie koszt korzystania z publicznych placówek w Polsce można oceniać jako względnie niski na tle

⁶ Według danych OECD w Polsce w 2007 r. udział dzieci w wieku do 3 lat objętych opieką instytucjonalną wynosił 2%, podczas gdy w Szwecji było to 39,5%, a w Wielkiej Brytanii i Niemczech – odpowiednio 25,8% oraz 9%. Dysproporcje występują też wśród dzieci w wieku przedszkolnym – w Polsce objętych opieką instytucjonalną było jedynie 36,2% dzieci, podczas gdy w Szwecji 86,6%, a w Wielkiej Brytanii i Niemczech po około 80% (<http://stats.oecd.org/index.aspx?DataSetCode=MIG>, dostęp: 3.05.2011).

innych krajów, jednak za mała w stosunku do potrzeb liczba miejsc w przedszkolach stwarza bariery dla podejmowania pracy przez osoby wychowujące dzieci.

5.2. Terminowe umowy o pracę

Najczęściej stosowanym rodzajem zatrudnienia w ramach szeroko pojętych elastycznych form zatrudnienia w Unii Europejskiej jest praca na czas określony. Taka forma zatrudnienia dominuje w krajach Europy Zachodniej w odniesieniu do kobiet. W krajach Europy Wschodniej to mężczyźni są częściej zatrudniani na czas określony.

Zatrudnienie na czas określony i przez agencje pracy tymczasowej w przeważającej mierze dotyczy osób młodych, wchodzących na rynek pracy i pozbawionych doświadczenia zawodowego. Nie inaczej jest w Polsce, gdzie w 2006 r. oraz w latach kolejnych w ten sposób zatrudnionych było 2/3 osób poniżej 25. roku życia (za: <http://www.eurostat.eu>, dostęp: 2.08.2011).

Zatrudnienie na czas określony w Europie Zachodniej rozwijało się najintensywniej w drugiej połowie lat 90. XX w. Wtedy też wykształciły się główne tendencje w modelach rynku pracy związane z rozpowszechnieniem zatrudnienia na czas określony. Warto przyjrzeć się dwóm krajom, w których ta forma pracy została wdrożona w odmienny sposób – Szwecji i Hiszpanii.

W latach 90. XX w. w Szwecji liczba osób zatrudnionych na czas określony zwiększyła się znacząco, a jej udział w zatrudnieniu ogółem wzrósł z 10% do 16%. Jednocześnie w latach 1990–1993 szwedzka gospodarka została dotknięta recesją, w wyniku której bezrobocie wzrosło z 1,5% do 8,2%. Sytuacja ta sprzyjała zawieraniu większej ilości terminowych umów o pracę.

Praca na czas określony dotyczyła – podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej – przede wszystkim osób młodych. Upowszechnienie tej formy zatrudnienia objęło w Szwecji wszystkie sektory gospodarki, w szczególności przemysł i usługi. Po etapie pracy terminowej pracownicy najczęściej znajdowali angaż na czas nieokreślony lub stawali się bierni zawodowo, co pozwala sądzić, że ten rodzaj zatrudnienia stanowił dla części osób etap przejściowy w pozyskaniu stałej pracy, a dla innych – słabo związanych z rynkiem pracy – umożliwiał podejmowanie krótkotrwałego zatrudnienia. Należy dodać, że zjawiska te zachodziły mimo dość restrykcyjnej regulacji stosunku pracy na czas określony. Kodeks pracy umożliwiał nawiązywanie takiego stosunku pracy jedynie w określonych przypadkach, np. jeśli charakter działalności gospodarczej narzucał ten rodzaj zatrudnienia. Dodatkowo umów na okres próbny nie wolno było zawierać na dłużej niż 6 miesięcy. Przepisy te złagodzone w 1997 r. Zniesiono wówczas obowiązek uzasadniania zastosowania umowy na czas określony i wydłużono dopuszczalny okres próbny do 12 miesięcy. Ważne jest to, że nowe regulacje umożliwiły zawieranie na

szczeblu lokalnym i zakładowym układów zbiorowych pozwalających na bardziej swobodne niż wskazywane przez kodeks pracy zastosowanie pracy terminowej.

Warto podkreślić, że zmiany w szwedzkim kodeksie pracy w latach 90. ubiegłego wieku przebiegały dwutorowo. Z jednej strony można było zauważyć złagodzenie przepisów, z drugiej – nastąpiło ich zaostrzenie. W 1997 r. wprowadzono np. limity okresowych pracowników w jednej firmie (maksymalna liczba tego rodzaju pracowników wynosiła 5) oraz wprowadzono ograniczenie długości trwania umowy o pracę na czas określony na rzecz jednego pracodawcy. Zmiany te nastąpiły jednak już po okresie najbardziej dynamicznego rozwoju omawianej formy zatrudnienia.

Upowszechnienie zatrudnienia na czas określony w Szwecji można uznać za konsekwencję głębokiego spowolnienia gospodarczego i spadku popytu na pracę. Pracodawcy ze względu na słabą koniunkturę i niepewne perspektywy coraz chętniej oferowali umowy na czas określony, a pracownicy wobec gorszej sytuacji na rynku pracy byli bardziej skłonni do ich akceptacji. Istotne były również zmiany w modelu rekrutacji pracowników – wzrost siły przetargowej pracowników czy też innowacje w obszarze organizacji pracy [Holmund i Storrie 2002].

W niektórych krajach upowszechnienie pracy czasowej, zwłaszcza w następstwie liberalizacji regulujących ją przepisów, przy jednoczesnym utrzymaniu restrykcyjnej ochrony zatrudnienia tradycyjnego wiązało się z wykształceniem tzw. rynków dualnych. Najlepiej ilustruje to przykład Hiszpanii.

W Hiszpanii w połowie lat 80. XX w. niepewna sytuacja na rynku pracy oraz wysokie, ponad 20-procentowe bezrobocie spowodowały potrzebę zmian obowiązującego kodeksu pracy. Charakteryzował się on m.in. silną ochroną pracowników, gdyż zakładał niewielką ilość dopuszczalnych przyczyn zwolnienia oraz wysokie odprawy przy zwolnieniach „nieuzasadnionych”. Na sztywność rynku pracy w Hiszpanii wpływał także powszechny model branżowych negocjacji zbiorowych dotyczących warunków pracy i wynagrodzenia. Zmiany wprowadzone w 1984 r. nie naruszyły restrykcyjnej ochrony w przypadku umów tradycyjnych, lecz ułatwiły zatrudnianie na czas określony. Było to rozwiązywanie korzystne dla pracodawców, unikających przy tej formie kontraktów wysokich odpraw i trudności formalnych. W obliczu wysokiego bezrobocia taka nowelizacja była możliwa do przyjęcia przez związki zawodowe, jednak spowodowała ona wyraźną dysproporcję w zakresie ochrony prawnej osób zatrudnionych na podstawie umowy tradycyjnej oraz osób zatrudnionych na czas określony.

Nowelizacja ta doprowadziła do upowszechnienia umów na czas określony, gdyż wielu pracodawców zaczęło je wykorzystywać, by uniknąć kosztów związanych z umowami tradycyjnymi. W ciągu pięciu lat liczba osób pracujących na czas określony wzrosła z 15% do 30% ogółu pracujących, natomiast w 1996 r. osiągnęła poziom 35%. Zatrudniane na czas określony były najczęściej osoby młode

i słabo wykształcone. W ten sposób w Hiszpanii wytworzył się dualny rynek pracy, o niskiej mobilności pracowników między poszczególnymi segmentami. W latach 1994–1997 podjęto próby wyrównania ochrony zatrudnienia obu grup pracowników. Rozszerzono listę uzasadnionych przyczyn rozwiązania tradycyjnej umowy o pracę oraz ograniczono możliwości zawierania umów o pracę na czas określony. Dodatkowo w 1997 r. dwa największe związki zawodowe oraz konfederacja pracodawców zawarły pakt, dzięki któremu możliwe było wprowadzenie nowego rodzaju umowy na czas nieokreślony, wiążącej się z niższymi odprawami niż dotychczas. W okresie ożywienia gospodarczego w latach 1997–2000 w Hiszpanii ponownie wzrosło znaczenie tradycyjnych umów na czas nieokreślony. Pozostała ona mimo wszystko krajem o najwyższym udziale pracowników na czas określony w ogóle zatrudnionych.

Dualny rynek pracy, jaki wykształcił się w Hiszpanii, doprowadził do powstania dwóch grup pracowników, różniących się nie tylko wynagrodzeniem i stabilnością zatrudnienia, ale również perspektywami na poprawę pozycji na rynku pracy. Wprawdzie praca na czas określony przyczyniła się do wzrostu zatrudnienia i skrócenia przeciętnej długości okresu bezrobocia, jednak nie odegrała kluczowej roli w zmniejszeniu bezrobocia ogólnego. Poprawa kondycji hiszpańskiego rynku pracy wynikała z innych czynników strukturalnych, a zmiany w prawie pracy zmierzające do odwrócenia skutków nowelizacji z 1984 r. w wymowny sposób potwierdzają jej niekorzystny wpływ na rynek pracy [Dolado, Garcia-Serrano i Jimeno 2001].

Rozwiązania zastosowane w Szwecji i Hiszpanii pokazują różnorodność implementacji zatrudnienia na czas określony w poszczególnych krajach. Normy unijne nakreśliły ramy, lecz szczegółowe regulacje wynikają z sytuacji na wewnętrznym rynku pracy danego kraju.

Jedną z form pracy terminowej jest zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej, jednak mimo jej rozpropagowania jest ona mniej powszechna w krajach Unii Europejskiej niż zatrudnienie na czas określony. Według informacji podanych przez CIETT (Międzynarodową Konfederację Prywatnych Agencji Zatrudnienia) na pracę tymczasową najczęściej decydują się mieszkańcy Wielkiej Brytanii (aż 5% zatrudnionych ogółem). W pozostałych krajach europejskich udział ten nie przekracza 2,5%, a w Polsce w 2006 r. było to zaledwie około 2% (za: <http://www.ciett.org>, dostęp: 12.07.2002). Pracownicy tymczasowi zwykle wykonują prace niewymagające wysokich kwalifikacji – głównie w przemyśle; często zatrudniani są także jako sprzedawcy, dystrybutorzy i kasjerzy. Dla stopnia wykorzystania tej formy zatrudnienia znaczenie ma również specyfika gospodarki. W Hiszpanii zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej dominuje w sektorze usług, a w Finlandii najczęściej zatrudnia się w ten sposób osoby do prac biurowych. W Niemczech często stosuje się tę formę zatrudnienia w pracach technicznych

i inżynieryjnych. W krajach takich jak Holandia, Dania i Szwecja zatrudnienie tymczasowe stosuje się w sektorze publicznym – w Danii 1/3 pracowników zatrudniona jest w służbie zdrowia [Arrosmith 2006]. Zatrudnienie przez agencje pracy tymczasowej stosowane jest w szerokim spektrum zawodów, począwszy od nisko wykwalifikowanej pracy manualnej, po wyspecjalizowaną pracę biurową, choć wciąż dominują proste prace w przemyśle i usługach.

6. Podsumowanie

W Polsce – podobnie jak w innych krajach Unii Europejskiej – problem deregulacji rynku pracy jest od dawna szeroko dyskutowany. Spór dotyczy znaczenia, potrzeby i możliwości deregulacji. W okresie kilkunastu ostatnich lat wprowadzono wiele zmian w przepisach regulujących stosunki pracy. Dotyczą one m.in. stosowania elastycznych form zatrudnienia i organizacji czasu pracy, negocjacyjnego systemu kształtowania wynagrodzeń i minimalnego wynagrodzenia, a także funkcjonowania związków zawodowych. Pracodawcy zaczęli w coraz większym stopniu stosować elastyczne formy zatrudnienia, choć nie w tak dużym, jak pracodawcy w innych krajach Unii Europejskiej. Zatrudnienie w Polsce w niepełnym wymiarze czasu pracy stanowi 11% zatrudnienia ogółem i dotyczy w większym stopniu kobiet (13,2%) [Kwartalna informacja... 2007]. Mało popularne są inne nietypowe formy zatrudnienia, takie jak np. telepraca czy praca na wezwanie. Bardzo częste stosowanie natomiast w latach 90. XX w. zatrudnienia na podstawie umowy na czas określony, umowy zlecenia i umowy o dzieło spowodowało zmianę ustawodawstwa pracy i ograniczenie dopuszczalności tych umów [Szyłko-Skoczny 2002].

Nowelizacja polskiego kodeksu pracy w 2004 r. miała największy wpływ na upowszechnienie elastycznych form zatrudnienia w Polsce, gdyż właśnie wtedy usankcjonowano je w polskim prawie. Późniejsze nowelizacje miały na celu poprawę szczegółowych przepisów. Niestety wiele problematycznych kwestii nie zostało jeszcze rozstrzygniętych w sposób jednoznaczny. Jest to jedna z przyczyn niewielkiego zainteresowania np. telepracą.

Wiele przepisów prawa pracy mających na celu zwiększenie jego elastyczności zostało zawartych w pakiecie anty kryzysowym, który polski rząd przyjął w odpowiedzi na światowy kryzys zapoczątkowany w 2007 r. Trudno ocenić efekty tego rozwiązania, gdyż sytuacja gospodarcza w Europie wciąż jest niepewna, a pesymistyczne prognozy zniechęcają przedsiębiorców do zwiększania zatrudnienia nawet przy zastosowaniu jego elastycznych form. Niemniej wszystkie europejskie kraje borykające się obecnie z trudną sytuacją ekonomiczną, szczególnie ze zbyt dużym deficytem budżetowym, wdrażają radykalne reformy, które w sferze zatrudnienia polegają w dużej mierze na dalszej deregulacji prawa pracy.

Literatura

- Arrossmith J. [2006], *Temporary Agency Work in an Enlarged European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.
- Boni M. [2006], *Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce [w:] Elastyczność i sprawność rynku pracy*, red. E. Balcerowicz, Zeszyty BRE Bank-CASE, nr 87, CASE, Warszawa.
- Borkowska S. [1997], *Świat pracy na przelomie wieków*, „Polityka Społeczna”, nr 11/12.
- Borkowska S. [2003], *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza [w:] Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Dolado J.J., Garcia-Serrano C., Jimeno J.F. [2001], *Drawing Lessons from the Boom of Temporary Jobs in Spain*, Documento de Trabajo 2001-11, Madrid.
- Dziesięć lat Europejskiej Strategii Zatrudnienia (ESZ)* [2008], Urząd Oficjalnych Publikacji Wspólnot Europejskich, Luksemburg.
- Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce* [2003], red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Employment in Europe 2002: Recent Trends and Prospects* [2002], European Communities, Luxembourg.
- Esping-Andersen G., Regini M. [2000], *Why Deregulate Labour Markets?*, Oxford University Press, New York.
- Holmund B., Storrie D. [2002], *Temporary Work in Turbulent Times: The Swedish Experience*, „The Economic Journal”, vol. 112, nr 480.
- Kodeks pracy – komentarz* [2001], red. T. Zieliński, Dom Wydawniczy ABC, Warszawa.
- Kompendium wiedzy o Unii Europejskiej* [2007], red. E. Małuszyńska, B. Gruchman, Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa.
- Kryńska E. [2010], *Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce [w:] Ekonomia*, Prace Naukowe Uniwersytetu Ekonomicznego we Wrocławiu, nr 113, Wrocław.
- Kwartalna informacja o aktywności ekonomicznej ludności* [2007], październik, Główny Urząd Statystyczny, Warszawa.
- Lewandowski P., Koloch G., Regulski A. [2009], *Elastyczność rynków dóbr i pracy w Polsce na tle wybranych krajów europejskich*, Instytut Badań Strukturalnych, Warszawa.
- LOI no 98-461 du Juin 1998 d'orientation relative a la reduction du temps de travail* [1998], Ministere de l'Emploi et de la Solidarite de la France, Paris.
- Przyborowska-Klimczak A., Skrzydło-Tefelska E. [2003], *Dokumenty Europejskie*, t. IV, Oficyna Wydawnicza Verba, Lublin.
- Ryfkin J. [2003], *Koniec pracy. Schyłek siły roboczej na świecie i początek ery postrykowej*, tłum. E. Kania, Wydawnictwo Dolnośląskie, Wrocław.
- Snarska C. [2006], *Elastyczne formy pracy jako instrument ułatwiający godzenie życia zawodowego z rodzinnym*, Wydawnictwo Wyższej Szkoły Ekonomicznej w Białymstoku, Białystok.
- Suszczevicz A., Sanetra W. [2004], *Prawna ochrona rodziny pracownika. Zmiany polskiego prawa pracy pod wpływem prawa wspólnotowego*, Wydawnictwo Scholar, Warszawa.
- Szylko-Skoczny M. [2002], *Sytuacja na rynku pracy u progu nowego wieku*, „Polityka Społeczna”, nr 1.

Wiśniewski Z. [2003], *Deregulacja rynku pracy w krajach Unii Europejskiej* [w:] *Deregulacja polskiego rynku pracy*, red. K.W. Frieske, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.

Wytyczne Polityki Zatrudnienia, Rada Europy 2003/578/EC, Dz.U. WE nr L 197/13 z dnia 5.08.2003.

Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy [2008], red. M. Bukowski, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa.

Deregulation Measures for the Labour Market in Poland and Other EU Countries – Applying Selected Flexible Forms of Employment

The labour market is undergoing changes in structural transformations in the world economy, globalisation and technical progress and the development of computer techniques. The process of deregulation is inextricably linked with economic transformations in the world and is a response to the faster pace of these transformations. Those changes provide an additional competitive edge to business and national economies, but also create problems with the social security of persons employed on flexible terms. The labour market must be deregulated so that market participants can adapt to the changes resulting from new needs and economic threats. Flexible solutions, and in particular diverse forms of employment contracts, allow employers to react more quickly to changes in the business cycle and structural changes in market demand. While many firms have a flexible work policy, they continue to reward face time and full-time work. On the one hand, new flexible forms of employment may bring about a chance to enter the labour market. However, there can be no doubt that these new jobs are precarious and contain new risks, implying as they do low wages and a low level of social protection or indeed no protection at all. Labour market deregulation is therefore a necessity which the modern economy must contend with – because without a flexible attitude, no market is able to rise to the challenges of its time.

Keywords: deregulation, labour market, flexible forms of employment, labour market flexibility.