

Wstęp

Sytuacja na rynku pracy, a dokładniej strukturalne bezrobocie i zbyt niska stopa zatrudnienia (niepełne zatrudnienie), stanowią nadal jeden z najważniejszych czynników ryzyka występujących w gospodarce międzynarodowej według raportów *Global Risks* Światowego Forum Ekonomicznego (WEF). W raportach tych podkreśla się, że niższy wzrost gospodarczy i spowolniony postęp technologiczny mogą utrzymywać bezrobocie na wyższym poziomie zarówno w krajach rozwiniętych, jak i rozwijających się, co znajduje swoje odzwierciedlenie w wielkości ich dobrobytu. Taki stan rzeczy, niestety, zazwyczaj spowalnia wzrost wynagrodzeń i utrzymuje nierówności w dochodach różnych grup pracowniczych, a także stwarza presję deflacyjną.

Dzieje się tak, gdyż ryzyko związane z rynkiem pracy, obok kryzysu finansowego, jest postrzegane jako ściśle powiązane z innymi rodzajami ekonomiczno-społecznych zagrożeń. Sytuacja na rynku pracy jest bowiem skorelowana z takimi problemami, jak przykładowo: wzrost nierówności dochodów, niestabilność polityczno-społeczna czy negatywne zmiany demograficzne. Ważne jest wobec tego zrozumienie mechanizmów sprzężeń zwrotnych zachodzących pomiędzy tymi zjawiskami, czyli według języka autorów raportu WEF, kanałów transmisyjnych między nimi¹.

Występowanie różnych form elastycznego zatrudnienia (EFZ) staje się w coraz większym stopniu uniwersalną cechą współczesnej gospodarki, co zostanie pokazane w tym opracowaniu. Rozwój EFZ jest bowiem w dużym stopniu wynikiem postępu technologicznego i dążenia wielu krajów do budowania systemów gospodarczych nazywanych gospodarkami opartymi na wiedzy. Dynamiczne zmiany w systemach gospodarczych spowodowane są m.in. rozwojem technologii informacyjno-komunikacyjnej, która ułatwia kontakt pomiędzy pracownikiem a pracodawcą oraz pozwala na świadcze-

¹ Cf.: *Global Risks 2014, 9th Edition*, World Economic Forum, Geneva 2014, s. 12-22; *Global Risks 2015, 10th Edition*, World Economic Forum, Geneva 2015, s. 8-24.

nie pracy w dowolnym czasie i poza siedzibą pracodawcy, przy możliwości swobodnego przesyłania pracodawcy wytworów pracy.

W powszechnie obowiązujących przepisach w Polsce brak jeszcze, chociaż sytuacja się wyraźnie poprawiła, unormowań systematycznie i całościowo regulujących elastyczne zatrudnienie. Zostanie to pokazane zwłaszcza w piątym i szóstym rozdziale niniejszego opracowania. Wobec powyższego istotna rola przypada ustawodawcy. Powinien on stosować takie metody regulacji przepisów dotyczących zatrudnienia, które z jednej strony pozwolą na swobodny i konkurencyjny rozwój przedsiębiorców, a z drugiej umożliwią efektywną ochronę pracy oraz zwiększoną aktywację zawodową wielu grup społecznych, w tym szczególnie tych zagrożonych społecznym wykluczeniem. Pracodawcy i pracownicy spotykający się na polskim rynku pracy zaczynają bowiem w coraz większym stopniu dostrzegać możliwości, które daje elastyczne zatrudnienie.

Podstawowym celem niniejszego opracowania jest teoretyczna ocena uwarunkowań prawno-ekonomicznych rozwoju elastycznego rynku pracy na przykładzie doświadczeń Unii Europejskiej (UE). W związku z tym wyznaczono cztery główne zadania badawcze (cele szczegółowe), realizowane w kolejnych rozdziałach pracy. Pierwszym z nich jest omówienie sposobu pojmowania elastycznego rynku pracy, w ramach którego mamy do czynienia ze zrównoważeniem elastyczności działania pracodawców z ochroną interesów pracowników. Podstawowym elementem takiego rynku pracy jest elastyczne zatrudnienie, które daje korzyści zarówno pracodawcom, jak i pracownikom. Drugim zadaniem badawczym jest wyjaśnienie przyczyn i skutków rozwoju elastycznego rynku pracy dla gospodarki jako całości, przedsiębiorców i pracodawców. Trzecie stanowi diagnoza, dla jakich grup i w jakich warunkach prawno-ekonomicznych elastyczne zatrudnienie może być korzystne dla strony popytowej i podażowej rynku pracy. Czwarte natomiast zadanie badawcze polega na zgromadzeniu wiedzy faktycznej, jej przetworzeniu i uporządkowaniu, w celu sklasyfikowania różnych form elastycznego zatrudnienia i późniejszego ich omówienia, przy uwzględnieniu charakterystyki prawno-ekonomicznej opisywanych zjawisk. Przy analizie problematyki rozwoju elastycznego rynku pracy odwołano się do długoletnich już działań w tym zakresie w UE. Przedstawiany w opracowaniu model elastycznego rynku pracy, który odpowiada specyfice krajów rozwiniętych.

Główną hipotezą, dotyczącą całości rozważań prowadzonych w tekście, jest stwierdzenie, że rozwój elastycznego rynku pracy stanowi konsekwencję przemian społeczno-gospodarczych, które zachodzą w krajach chcących stać się gospodarkami opartymi na wiedzy, czyli bardziej konkurencyjnymi i zaможniejszymi. W gospodarkach tych profili potrzeby pracownika i pracodawcy ulegają przeobrażeniom. Sprawia to, że bardziej sprzyjającym środowiskiem dla rozwoju działalności gospodarczej może być elastyczny rynek pracy.

Przedmiot badania stanowią wobec tego zasady rozwoju i elementy konstytuujące elastyczny rynek pracy, w tym zwłaszcza elastyczne zatrudnienie. Przyjętym postępowaniem badawczym jest metaanaliza wyników badań różnych autorów i instytucji nad problematyką rozwoju elastycznego rynku pracy. Monografia ta stanowi zatem rezultat dokonania syntezy wyników wieloletnich własnych badań autorów oraz aktualnego stanu wiedzy innych specjalistów z tej dziedziny oraz uznanych instytucji zajmujących się omawianą problematyką.

Praca ma charakter interdyscyplinarny, gdyż dokonano w niej syntezy wiedzy z różnych dziedzin nauk prawnych i ekonomicznych, takich jak: mikroekonomia, makroekonomia, polityka gospodarcza, zarządzanie zasobami ludzkimi, zarządzanie strategiczne, w tym zwłaszcza zarządzanie wiedzą. Chciano bowiem stworzyć możliwie jak najbardziej pełny obraz analizowanego problemu badawczego, jakim jest kształtowanie odpowiednich uwarunkowań dla rozwoju elastycznego rynku pracy. Jak pisze S. Stachak, mamy więc do czynienia z badaniem naukowym, którego celem jest „poznanie pewnego fragmentu lub aspektu rzeczywistości oraz systematyczne i komunikatywne ujęcie jego wyników”². Dlatego też niniejsze opracowanie może być także traktowane jako kompendium wiedzy, powstałe w wyniku analizy literatury przedmiotu i aktów prawnych, oraz może być wykorzystywane jako przewodnik i opracowanie o charakterze poznawczym.

Realizacji postawionych celów pracy podporządkowano jej konstrukcję, która składa się z sześciu rozdziałów. W rozdziale pierwszym skupiono się najpierw na sposobach rozumienia elastyczności w trzech głównych dziedzinach nauk ekonomicznych, tj. w zarządzaniu, ekonomii i finansach. Następnie zajęto się wytłumaczeniem, co oznacza elastyczny rynek pracy. Na koniec opisano rodzaje elastyczności występujące na rynku pracy.

Rozważania podjęte w rozdziale drugim dotyczą determinant uelastycznienia rynku pracy oraz systemów zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwach. Skupiono się na globalizacji, postępie technologicznym i cykliczności gospodarki oraz starzeniu się społeczeństwa, czyli tych zjawiskach, które obecnie silnie wpływają na sytuację na rynku pracy w krajach rozwiniętych. Potrzebę uelastyczniania rynku pracy i systemów zarządzania kapitałem ludzkim w przedsiębiorstwie przedstawiono przede wszystkim jako konsekwencję rozwoju gospodarek opartych na wiedzy oraz konieczności zapewnienia luki w zatrudnieniu, która powiększa się wraz ze starzeniem się zasobów siły roboczej. Zwrócono też uwagę na uwarunkowania kulturowe sprzyjające bądź nie wzrostowi skali elastycznego zatrudnienia.

² Vide: S. Stachak, *Wstęp do metodologii nauk ekonomicznych*, Książka i Wiedza, Warszawa 1997, s. 7-45.

W rozdziale trzecim przedmiotem rozważań jest polityka zatrudnienia przyczyniająca się do rozwoju sprawnie działającego, elastycznego rynku pracy. W pierwszej części wyjaśniono pojęcie polityki zatrudnienia, podkreślając, że sam sposób jej definiowania zawiera w sobie ideę zachowania elastyczności, w rozumieniu charakterystycznym dla nauk o zarządzaniu. Następnie opisano zadania polityki zatrudnienia w kontekście potrzeby zwiększenia elastyczności rynku pracy. W drugiej części przedstawiono politykę zatrudnienia opartą na koncepcji *flexicurity* na przykładzie doświadczeń UE. Tego typu polityka zatrudnienia prowadzi bowiem do wykształcenia się zalecanego w literaturze przedmiotu modelu elastycznego rynku pracy. Na koniec przybliżono koncepcję społecznej odpowiedzialności biznesu, traktując ją jako dopełnienie i kontynuację idei *flexurity*.

W rozdziale czwartym starano się ukazać istotę elastycznego zatrudnienia. W tym celu opisano najpierw sposoby definiowania elastycznego zatrudnienia oraz różne klasyfikacje jego form. Przeanalizowano też wybrane statystyki dotyczące rynku pracy w UE, które pokazały skalę występowania takich zjawisk, jak zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy, zatrudnienie na umowę o pracę na czas określony i samozatrudnienie. Następnie zajęto się omówieniem celów, przyczyn i obszarów zastosowania elastycznego zatrudnienia w oparciu o analizę literatury przedmiotu i wyniki badań Eurostatu. W trzeciej części tego rozdziału dokonano przeglądu wybranych propozycji regulacji prawnych UE dotyczących zasad wdrażania elastycznego zatrudnienia.

W rozdziale piątym skoncentrowano się na opisie poszczególnych rodzajów elastycznego zatrudnienia pracowniczego i niepracowniczego w świetle przepisów polskiego prawa zatrudnienia. Najpierw przedstawiono formy elastycznego zatrudnienia pracowniczego, do których zalicza się umowy o pracę na okres próbny, na czas nieokreślony, na czas zastępstwa, zatrudnienie sezonowe, pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, telepracę i pracę na wezwanie. Następnie omówiono formy elastycznego zatrudnienia niepracowniczego, tzn. umowy zlecenia, o dzieło, agencyjną, samozatrudnienie i pracę nakładczą.

W rozdziale szóstym na początku zaprezentowano tzw. pozostałe rodzaje elastycznego zatrudnienia, które nie są zaliczane jak na razie do rodzajów elastycznego zatrudnienia pracowniczego albo niepracowniczego. Jako przykładowe formy tego typu elastycznego zatrudnienia przedstawiono pracę tymczasową, nazywaną też leasingiem pracowniczym, różne formy dzielenia się pracą, pracę rotacyjną, pracę przerywaną i *outsourcing*. Na koniec zaprezentowano przykładowe sposoby uelastyczniania czasu pracy. Wskazano na: ruchomy czas pracy, równoważny czas pracy, system przerywanego czasu pracy, zadaniowy czas pracy, dłuższy okres rozliczeniowy i konta czasu pracy.