

Tomasz Kacprzak

Uniwersytet Łódzki

IDENTYFIKACJA GŁÓWNYCH KOMPONENTÓW *FLEXICURITY* NA POLSKIM RYNKU PRACY

Streszczenie: Opracowanie ma na celu przeanalizowanie dwóch głównych komponentów *flexicurity*, czyli elastyczności i bezpieczeństwa, na polskim rynku pracy oraz porównanie ich do wskaźników notowanych w krajach rozwiniętych. W części dotyczącej elastyczności rynku pracy poruszono takie kwestie, jak czas pracy, praca w niepełnym wymiarze oraz samozatrudnienie. Podjęto też próbę wskazania postaw pracowników i pracodawców wobec tematu elastyczności rynku pracy. W części dotyczącej bezpieczeństwa na rynku pracy wskazano pojęcia, które się nań składają, oraz dokonano analiz dotyczących bezpieczeństwa dochodu, prawnej ochrony rynku pracy oraz łączenia obowiązków rodzinnych i zawodowych.

Słowa kluczowe: *flexicurity*, elastyczność, bezpieczeństwo

1. Wstęp

W Europie, w obliczu globalizacji, zmian społeczno-kulturowych, postępu technicznego, jak również w odpowiedzi na tradycyjne dylematy rynku pracy (bezrobocie, aktywność zawodowa, jakość kapitału ludzkiego), zdobywa popularność nowa koncepcja polityki rynku pracy – *flexicurity*. Polityka ta z sukcesami została wprowadzona w Danii i Holandii, toteż instytucje europejskie, takie jak Rada Europy, Komisja Europejska, OECD, rekomendują implementację elementów *flexicurity* na krajowych rynkach pracy. Oczywiście jest, że każdy kraj będzie musiał opracować swój własny model *flexicurity*, gdyż z uwagi na różnice w rozwoju gospodarczym, czy odmienne tradycje zbiorowych stosunków pracy, nie jest możliwe stworzenie jednego, uniwersalnego modelu. W niniejszym opracowaniu podjęta zostanie próba zbadania obecności i kształtu dwóch głównych elementów *flexicurity*, tj. elastyczności i bezpieczeństwa, na polskim rynku pracy poprzez analizę wybranych wskaźników.

2. Interpretacja pojęcia *flexicurity*

Flexicurity to neologizm niemający odpowiednika w języku polskim, który powstał z połączenia dwóch wyrazów angielskich: *flexibility* (elastyczność, giętkość, podat-

ność) oraz *security* (bezpieczeństwo, gwarancja, ochrona). Pojęcie to odzwierciedla ambicje budowy efektywnej i zarazem konkurencyjnej gospodarki, która jednocześnie gwarantuje wysoki poziom zatrudnienia, zabezpieczenia społecznego i inkluzji. W tradycyjnym rozumieniu pracodawca, dążący do uelastycznienia produkcji, był przeciwstawiany pracownikowi, dążącemu do zabezpieczenia miejsca pracy. Pomimo tego idea *flexicurity* opiera się na założeniu, że elastyczność i bezpieczeństwo nie stanowią wykluczających się pojęć, lecz mogą się wzajemnie uzupełniać, a nawet wzmacniać. Jednocześnie koncepcja *job security*, czyli bezpieczeństwa miejsca pracy, została zastąpiona *employment security*, czyli bezpieczeństwem zatrudnienia¹. Holendrzy Tom Wilthagen i Frank Tros interpretują *flexicurity* jako podwójne ograniczenie, z którym muszą się zmierzyć wszystkie kraje w obliczu obecnych procesów globalizacji. Hasło to zawiera ścierające się postulaty: z jednej strony podnoszoną przez przedsiębiorców konieczność większej elastyczności rynku pracy, z drugiej – żądania większego bezpieczeństwa wysuwane przez pracowników i społeczeństwo². „*Flexicurity* to (1) poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym (*combination security*), który ułatwia karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczeń zawodowych przez pracowników o relatywnie gorszej pozycji, umożliwiając im dostęp do pracy dobrej jakości i społeczną inkluzję, a jednocześnie zapewnia (2) poziom elastyczności numerycznej (zewnętrznej i wewnętrznej), funkcjonalnej oraz płacowej, który ułatwia rynkom pracy (i poszczególnym firmom) odpowiednie dostosowanie się do zmieniających się uwarunkowań, aby utrzymać oraz zwiększać konkurencyjność i produktywność”³. Można więc powiedzieć, że część (1) – poziom ochrony, odpowiada interesom pracowników, zaś część (2) – poziom elastyczności, odpowiada interesom pracodawcy. Koncepcja *flexicurity* ma poszukiwać korzyści dla obydwu stron, „punktu równowagi”³. Oczywiście jest jednak, że koncepcja ta to nie „pół na pół”, bo warto np. zauważyć, że *combination security*, która przyporządkowana jest ochronie, jest również elementem elastyczności rynku, jak np. ruchomy czas pracy, niepełnowymiarowość zatrudnienia itp. Istnieje też podejście traktujące *flexicurity* jako sztukę kompromisu między aspektami elastyczności i bezpieczeństwa rynku pracy. W myśl takiego założenia mamy do czynienia z tzw. grą o sumie zerowej, gdzie coś musi być przedmiotem obrotu na coś innego. Niestety taki typ myślenia dominuje na polskim rynku pracy.

Jednak, jak stwierdził J. Leschke, sytuacja jest bardziej złożona. Zacząć należy od tego, że nie jest konieczny kompromis między elastycznością a bezpieczeństwem,

¹ K. Gurszyńska, *Elastyczne bezpieczeństwo koncepcja flexicurity a rynek pracy tymczasowej*, „Personel i Zarządzanie” 2007, nr 5, s. 57.

² T. Wilthagen, F. Tros, *The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer – European Review of Labour and Research, no. 10 (2), s. 166.

³ M. Rymsza, *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexibility?*, w: *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexibility po polsku?*, red. M. Rymsza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005, s. 13–15.

tym bardziej że idea *flexicurity* akcentuje współistnienie tych dwóch aspektów, a nie ich ścieranie się. Postulowany przez pracodawców wzrost elastyczności nie musi oznaczać utraty zabezpieczenia wśród pracowników, podobnie jak zyski pracowników w sferze bezpieczeństwa niekoniecznie muszą iść w parze ze stratami na elastyczności wśród pracodawców. W związku z tym mówiąc o równowadze między elastycznością a bezpieczeństwem, nie należy wiązać tego z kompromisem, bowiem jest to nadmierne uproszczenie tejże zależności⁴. W podobnym tonie wypowiada się pochodząca z Danii dr Maria Jepsen z Europejskiego Instytutu Związków Zawodowych w Brukseli. Prześledziła ona początki koncepcji *flexicurity* sięgające lat 50. i wskazała Holandię oraz Danię jako kraje stanowiące wzór dopuszczenia maksymalnej elastyczności przy jednoczesnym bezpieczeństwie miejsc pracy. Pracownicy w tych krajach mogą wprawdzie szybko stracić posadę, jednak rządy dokonują ciągłych inwestycji mających na celu przygotowanie bezrobotnych do nowych zadań. Powstaje więc sytuacja typu *win-win* (zwycięzca – zwycięzca), czyli taka, z której obie strony wychodzą zwycięsko⁵.

Tak sformułowane założenia sprawiają, że nie dziwi popularność modelu *flexicurity* jako strategii politycznej, biorąc pod uwagę zapewnienia stworzenia sytuacji *win-win* zarówno dla pracodawców, jak i pracowników.

3. Elastyczność rynku pracy

Elastyczność według *Słownika języka polskiego* to: „szybkie powracanie po odkształceniu do pierwotnej postaci” oraz „łatwość przystosowywania się do nowych warunków”⁶. Na elastyczność rynku pracy składają się natomiast różnego rodzaju uwarunkowania prawne, które umożliwiają lub ograniczają stosowanie zmiennych form organizacji pracy i jej czasu, także nietypowych form zatrudnienia, które mają wpływ na realne funkcjonowanie kluczowego pojęcia współczesnej gospodarki i rynku pracy, czyli adaptacyjności⁷. Z punktu widzenia *flexicurity* elastyczność występuje w czterech wymiarach:

- numeryczna zewnętrzna wobec firm (elastyczność zatrudniania i zwalniania),
- numeryczna wewnętrzna w firmach (kształtowanie czasu pracy),

⁴ J. Leschke, G. Schmid, D. Griga, *On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*, Discussion Paper SP 2006 – 108 Abstract, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, s. 9.

⁵ *Flexicurity jako część europejskiego modelu gospodarczego i społecznego – korzyści płynące z połączenia prawa pracy i polityki społecznej przy elastycznym kształtowaniu rynku pracy w Polsce*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 5, s. 3.

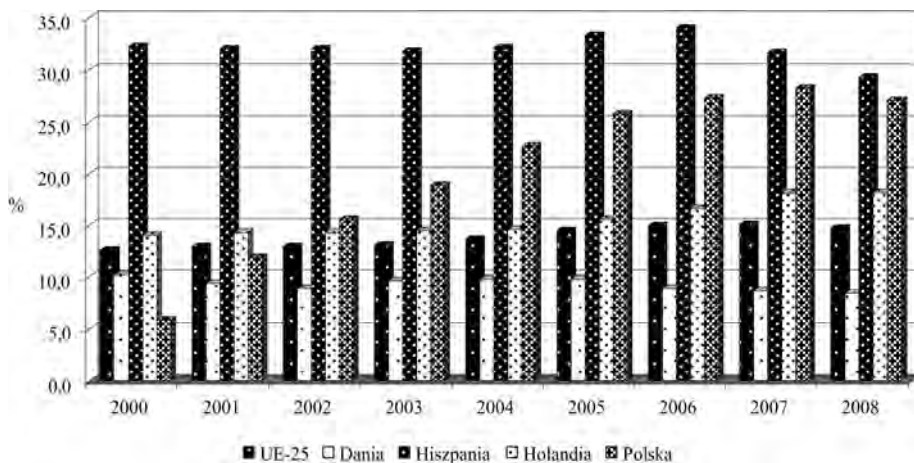
⁶ *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=elastyczno%B6%E6> (dostęp: 10.12.2009).

⁷ M. Boni, *Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce*, „Zeszyty BRE Bank” 2006, nr 87, s. 9.

- funkcjonalna (wielozawodowość, elastyczność kwalifikacji i organizacji pracy),
- płacowa (płace uzależnione od wyników pracy)⁸.

Elastyczność zatrudnienia, inaczej elastyczność numeryczna (zewnętrzna) to „zdolność pracodawcy do dostosowywania liczby pracowników do zmieniającej się sytuacji gospodarczej lub szerzej – do zmian warunków zewnętrznych”. To także zdolność pracodawcy do możliwości regulacji liczby pracowników w zależności od kondycji finansowej przedsiębiorstwa. Duże znaczenie dla tego elementu elastycznego rynku pracy ma rozwój nietypowych form zatrudnienia, które są zjawiskiem coraz częściej występującym w krajach europejskich. Nietypowe formy zatrudnienia w warstwie pojęciowej są przeciwieństwem form standardowych, czyli na podstawie umowy o pracę, w pełnym wymiarze godzin, zawartej na czas nieokreślony, w jednym miejscu pracy⁹.

Na polskim rynku pracy najchętniej stosowaną nietypową formą zatrudnienia jest umowa na czas określony. Jest to forma zatrudnienia stosowana w celu zabezpieczenia interesów pracodawcy przy zmiennym rynku¹⁰. Rysunek 1 przedstawia zakres stosowania tej formy umowy o pracę w Polsce oraz trzech krajach uważanych w literaturze za klasyczne w dziedzinie budowy krajowych modeli *flexicurity* – Danii, Holandii i Hiszpanii, a także dla UE-25.



Rys. 1. Tymczasowo zatrudnieni w wieku 15+ jako odsetek zatrudnionych ogółem

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

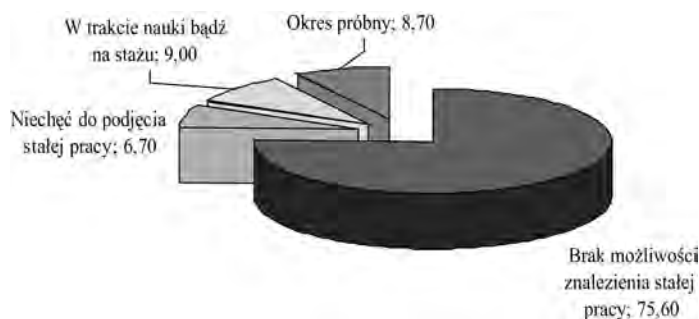
⁸ *Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009, s. 7.

⁹ Z. Hajn, *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003, s. 56–79.

¹⁰ W. Polkowski, *Bariery elastyczności zatrudnienia*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2008, s. 93.

Z rysunku 1 wynika, że najczęściej umowa na czas określony jest stosowana w Hiszpanii, gdzie prowadzona polityka *flexicurity* była obarczona licznymi błędami i obecnie, w celu złagodzenia skutków tych błędów, preferowane jest zatrudnienie typowe, czyli umowa na czas nieokreślony w pełnym wymiarze. Na podkreślenie zasługuje fakt, iż w analizowanym okresie zaobserwować można w Polsce szybki wzrost ilości zawieranych umów na czas określony. Dopiero w ostatnich 2 latach analizy wystąpiła stabilizacja tego zjawiska, kiedy odsetek pracujących w tej formie zatrzymał się na poziomie 27–28%, przy średniej dla UE-25 na poziomie około 15%, jednak ogólnie zatrudnienie na czas określony w Polsce rozwija się znacznie szybciej niż średnio w UE.

Przyczyny, dla których pracodawcy decydują się na zawieranie umów na czas określony, zostały wskazane na wstępie, jednak warto postawić również pytanie o to, co kieruje pracownikami, decydującymi się na zawarcie takich umów? Cztery główne przyczyny przedstawiono na rysunku 2.

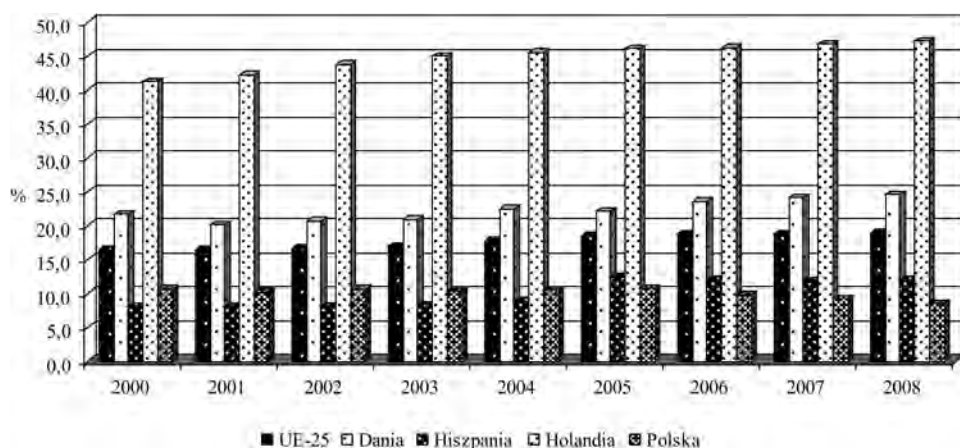


Rys. 2. Przyczyny zawierania umów na czas określony (w %)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Najczęstszą przyczyną zawierania przez pracowników umowy na czas określony jest brak możliwości znalezienia pracy na czas nieokreślony. Oznacza to, że pracownicy zawierają umowy na czas określony niejako z przymusu. Zgodnie z ideą *flexicurity* forma pracy powinna odpowiadać obu stronom stosunku pracy, jednak z przywołanych danych wynika, że w chwili obecnej umowa na czas określony odpowiada bardziej interesom pracodawców.

Kolejną formą elastyczności wewnętrznej jest elastyczność czasu pracy, czyli możliwość jego regulowania w dostosowaniu do możliwości i oczekiwań. Jeżeli za normę uznamy pełnowymiarowy czas pracy, to elastyczność przejawiać się będzie w takich formach, jak: praca w niepełnym wymiarze godzin, indywidualny czas pracy, możliwość przejścia na wcześniejszą emeryturę. Najczęściej stosowaną formą zatrudnienia w Polsce, odpowiadającą elastyczności numerycznej wewnętrznej, jest zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy. Rysunek 3 ilustruje skalę zjawiska w Polsce, Danii, Hiszpanii, Holandii oraz dla UE-25.



Rys. 3. Zatrudnienie w niepełnym wymiarze czasu pracy (wiek 15+) jako odsetek zatrudnionych ogółem

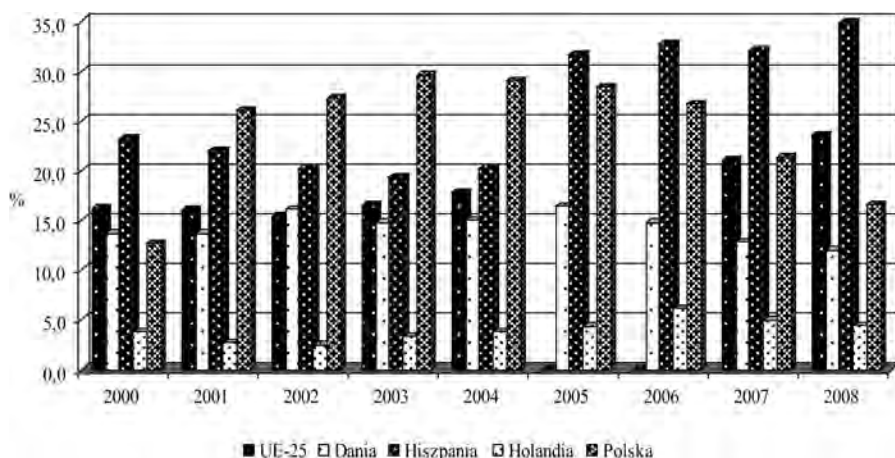
Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Z rysunku 3 wynika, że największą popularnością ta forma zatrudnienia cieszy się w Holandii. Dzieje się tak głównie za sprawą kobiet, które chętnie łączą obowiązki domowe z pracą na część etatu. W literaturze przedmiotu wykształcił się nawet wzór holenderskiego gospodarstwa domowego, określany mianem modelu „półtora dochodu”, gdzie mężczyzna pracuje na pełnym etacie, zaś kobieta – na część etatu. Istotny jest przy tym fakt, że kobiety pracujące w niepełnym wymiarze twierdzą, iż jest to ich dobrowolny wybór. Jest to możliwe dzięki temu, że osoby pracujące w niepełnym wymiarze są objęte niemal taką samą ochroną socjalną jak pracownicy pełnoetatowi¹¹. Mała popularność tej formy zatrudnienia w Polsce, gdzie odnotowuje się wręcz regres (przy stabilizacji dla UE-25), może być związana z trudnością zapewnienia odpowiedniego poziomu dochodów przez dużą część gospodarstw domowych, nawet w przypadku pracy pełnoetatowej. Praca w niepełnym wymiarze jeszcze bardziej uszczupliłaby skromne budżety tych gospodarstw, co zagrażałoby ich normalnej egzystencji.

Podobnie jak w przypadku zatrudnienia na czas określony, tak i umowy o pracę w niepełnym wymiarze nie cieszą się pełną akceptacją pracowników (rysunek 4).

Najwięcej osób pracuje w tej formie wbrew swojej woli w Hiszpanii. Zjawisko to dotyka co trzecią osobę zatrudnioną w niepełnym wymiarze. W Polsce odsetek ten wyniósł prawie 17%, natomiast średnia dla UE-25 wskazuje, że co czwarty pracownik zatrudniony w takiej formie nie akceptuje tego. Najniższy odsetek dotyczy

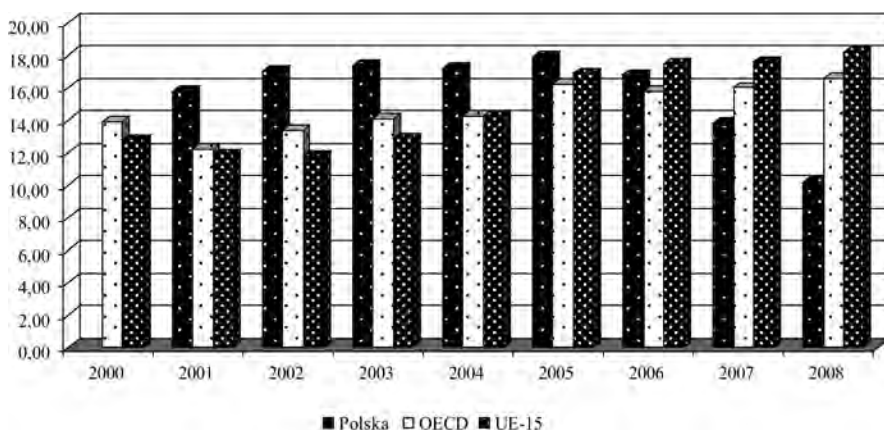
¹¹ *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, red. J. Plantenga, C. Remery, European Communities, 2005, www.ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf (dostęp: 15.09.2008).



Rys. 4. Zatrudnieni w niepełnym wymiarze wbrew swojej woli w wieku 15+ jako odsetek zatrudnionych ogółem

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

wspomnianej Holandii, i wynosi nieco ponad 4%. Według danych OECD przy stabilizacji zatrudnienia w tej formie w krajach członkowskich, jak również w UE-15, rośnie poziom niezadowolenia pracowników z tej formy pracy (rysunek 5). W Polsce zatrudnienie w niepełnym wymiarze wprawdzie statystycznie się zmniejsza, ale też poziom niezadowolenia z tej formy zatrudnienia jest znacznie niższy niż w krajach OECD i UE-15. Może to oznaczać, iż pracownicy niezainteresowani tą formą świadczenia pracy znajdują zatrudnienie w ramach innych umów.



Rys. 5. Udział niechętnie zatrudnionych w niepełnym wymiarze czasu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

Polskie ustawodawstwo dotyczące rynku pracy przewiduje jeszcze inne formy regulacji jej czasu. Jeśli jest to uzasadnione rodzajem pracy, jej organizacją lub miejscem jej wykonywania, pracodawcy mogą stosować np. system zadaniowego czasu pracy, przerywanego czasu pracy, równoważnego czasu pracy. Istnieje też możliwość wydłużenia okresu rozliczeniowego czasu pracy z 4 do 6 miesięcy (w rolnictwie, hodowli zwierząt, ochronie osób i mienie), a nawet do 12 miesięcy (jeśli jest to uzasadnione nietypowymi warunkami organizacyjnymi lub technicznymi mającymi wpływ na przebieg procesu pracy)¹². Rozwiązania te niewątpliwie podnoszą stopień elastyczności polskiego rynku pracy, szczególnie w zakresie czasu pracy.

Specyficzną formą pracy, mającą wpływ na elastyczność numeryczną zewnętrzną, jest samozatrudnienie. Mowa o sytuacji, kiedy osoba fizyczna rozpoczyna działalność gospodarczą na własny rachunek i na własne ryzyko. Decyzję taką podejmują trzy grupy osób, które:

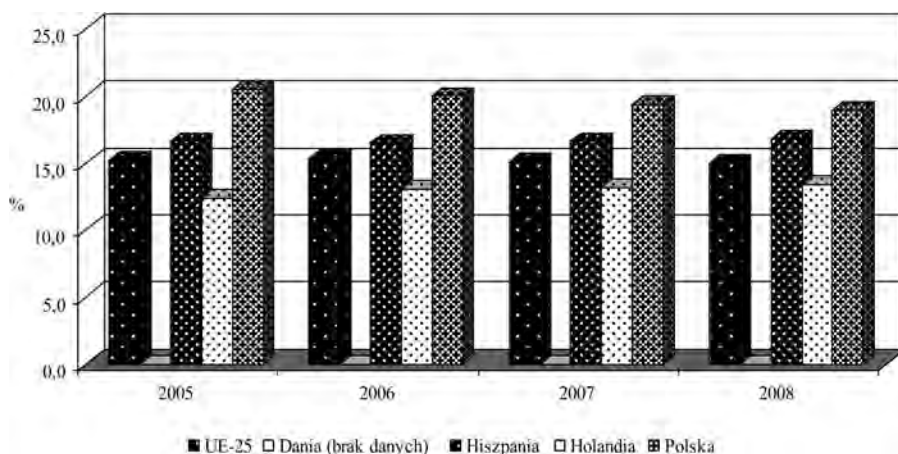
- chcą stworzyć od podstaw przedsiębiorstwo, rozwijać je, zarabiając w ten sposób na życie i czerpiąc z tego satysfakcję zawodową;
- zamierzają wykonywać swoją działalność jak wolny zawód, na rzecz wielu zleceńodawców, korzystając ze swobody, jaką daje samodzielna organizacja pracy;
- ze względu na spodziewane korzyści ekonomiczne albo nakłonieni do tego przez pracodawcę, podejmują czy kontynuują karierę pracowniczą, działając formalnie w ramach prowadzonej przez siebie pozarolniczej działalności gospodarczej¹³.

Z punktu widzenia elastyczności rynku pracy znaczenie mają grupy druga i trzecia. Trzecią grupę stanowią w zasadzie pracownicy, którzy zorganizowali formalnie swoją aktywność zawodową w postaci jednoosobowej działalności gospodarczej. Zrobili tak za namową liczącego na oszczędności pracodawcy lub sami chcieli zaoszczędzić, pobierając taką samą, jak dotychczas kwotę wynagrodzenia, lecz rozliczając ją według odmiennych zasad, z korzyścią dla siebie. Pracownicy samozatrudnieni z jednej strony narażeni są na większe ryzyko utraty pracy niż pracownicy zatrudnieni na podstawie umowy o pracę, jednak z drugiej strony to właśnie uproszczenia płynące ze sposobu ich zatrudnienia mogą skłaniać pracodawców do zawierania czy kontynuowania umów właśnie z nimi. Nie dziwi więc popularność tej formy pracy. Rysunek 6 przedstawia skalę samozatrudnienia w Polsce, Danii, Hiszpanii i Holandii oraz średnią dla UE-25 w relacji do ogółu pracujących.

Z rysunku 6 wynika, że samozatrudnienie jest najpopularniejsze w Polsce, zaś najmniejszym powodzeniem cieszy się w Holandii. Trzeba jednak zaznaczyć, że statystyka ta obejmuje wszystkie trzy grupy samozatrudnionych, a więc również tych, którzy pracują na własny rachunek i nie świadczą pracy na rzecz innego pracodawcy.

¹² Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 237, poz. 1654 z późn. zm.), dział VI, rozdział II i IV.

¹³ <http://www.samozatrudnienie.pit.pl/> (dostęp: 14.04.2010).



Rys. 6. Samozatrudnieni jako odsetek ogółu pracujących

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

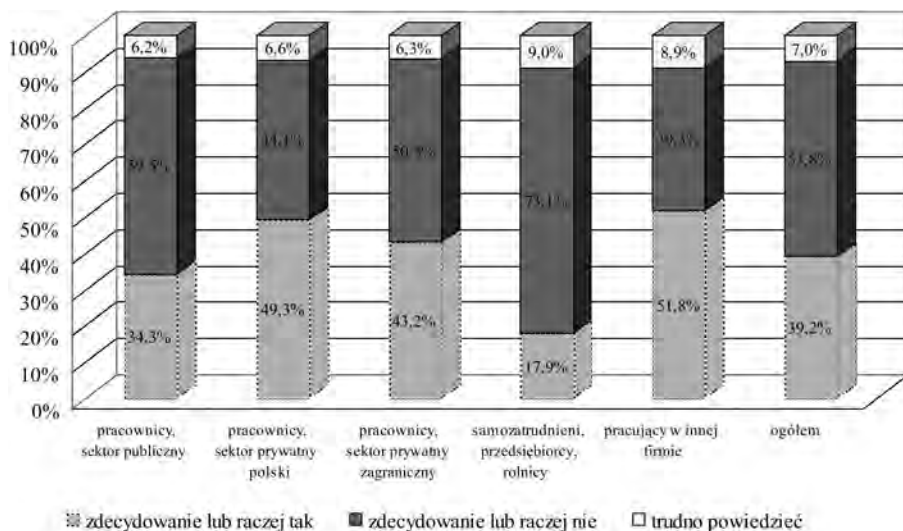
W opiniach dotyczących elastyczności należy też mieć na uwadze fakt, że część elastycznych form zatrudnienia jest realizowana na obrzeżach umowy o pracę i poza jurysdykcją kodeksu pracy. Mowa tu o szarej strefie oraz formach zatrudnienia podlegających prawu cywilnemu (np. samozatrudnienie, umowa zlecenie, umowa o dzieło). Formalnie istnieje zakaz zatrudniania pracowników w tej formie zamiast umowy o pracę, jednak jest on niezwykle łatwy do obejścia. Wymaga jedynie starannego przygotowania stosownej umowy¹⁴. Z raportu *Pracujący Polacy 2007* wynika, że w ramach umów cywilnoprawnych pracę świadczyło około 18% badanych, zaś praca nierejestrowana dotyczyła ponad 4% pracowników¹⁵.

Pewnym hamulcem dla rozwoju elastyczności (szczególnie numerycznej zewnętrznej) mogą być postawy pracowników. We wspomnianym badaniu *Pracujący Polacy 2007* zadano respondentom pytanie, czy zgadzają się z następującym stwierdzeniem: „Nie jestem zbyt przywiązany do mojego zakładu pracy czy mojej firmy. Bez żalu zamieniłbym mój zakład na inny”. Rozkład odpowiedzi ilustruje rysunek 7.

Z rysunku 7 wynika, że ponad połowa respondentów wykazuje przywiązanie do swojego zakładu pracy i nie chciałaby go zamienić na inny. Jedynie 39% badanych bez żalu zmieniłoby miejsce pracy. Wyjątek stanowią pracownicy sektora prywatnego oraz pracujący w „innych firmach”, którzy częściej udzielali odpowiedzi o gotowości do zmiany miejsca pracy. Mimo tego należy uznać, że pracownicy ogólnie

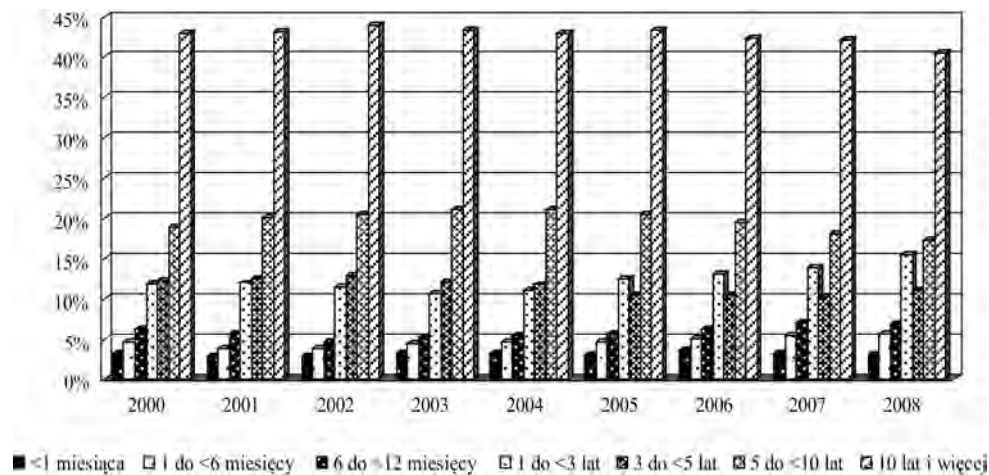
¹⁴ M. Boni, *Elastyczność polskiego rynku pracy*, w: *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?*, red. E. Balcerowicz, „Zeszyty BRE Bank CASE” 2004, nr 73, s. 50.

¹⁵ J. Męcina, *Prawo pracy, stosunki pracy i rynek pracy*, w: *Pracujący Polacy 2007*, red. J. Gandawski, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2008, s. 42.



Rys. 7. Ocena przywiązania pracowników do zakładów pracy

Źródło: *Pracujący Polacy 2007*, http://www.pkpplewiatan.pl/upload/File/2007_09/Pracujacy%20Polacy%202007%20-%20raport%20do%20druku.pdf.



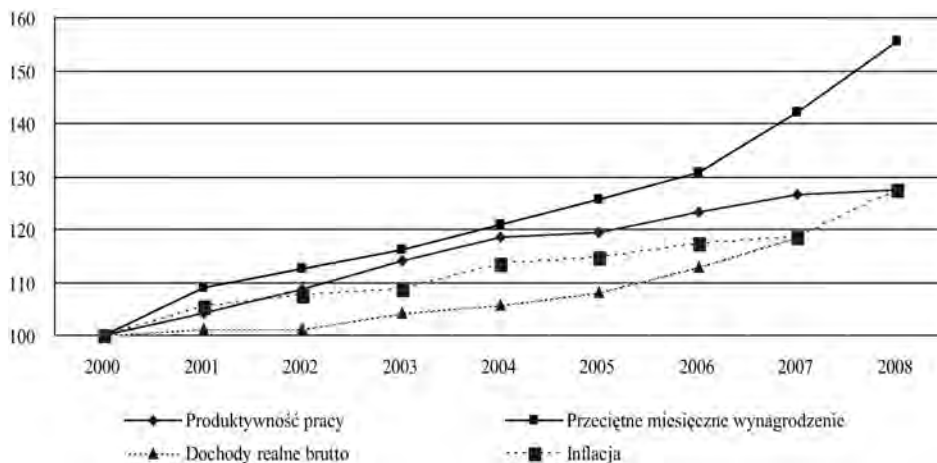
Rys. 8. Zatrudnieni w dotychczasowym miejscu pracy według stażu pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

wykazują przywiązanie do swojego miejsca pracy. Trudno jednoznacznie ocenić ten wynik, bowiem z jednej strony wskazuje on na istotną przeszkodę dla elastyczności zatrudnienia, z drugiej strony jednak świadczy o swego rodzaju lojalności pracowników, co w oczach pracodawców wydaje się być cechą pożądaną. Taką mentalność

pracowników potwierdzają statystyki dotyczące stażu pracy w obecnym miejscu zatrudnienia. Zestawienie dla Polski zostało zamieszczone na rysunku 8. Dane ujęte na rysunku 8 wskazują, że największy odsetek stanowią pracujący w dotychczasowym miejscu pracy od ponad 10 lat. Dominują długie okresy zatrudnienia w jednym miejscu pracy, co potwierdza niechęć pracowników do zmian miejsca zatrudnienia.

Ostatnią ze składowych elastyczności rynku pracy jest elastyczność płac. Wskaźnik ten odpowiada na pytanie, czy wzrost płac towarzyszy wzrostowi produktywności pracy? Jak wynika z rysunku 9, sytuacja w Polsce jest pod tym względem dosyć niejednoznaczna.



Rys. 9. Dynamika wzrostu przeciętnych miesięcznych wynagrodzeń brutto, dochodów realnych brutto, inflacji i produktywności pracy (rok 2000 = 100)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych GUS, OECD.

Przeciętne miesięczne wynagrodzenie brutto rośnie szybciej niż produktywność pracy, szczególnie po roku 2004, natomiast wynagrodzenie realne rośnie wolniej. Jest to o tyle niekorzystne, że zarówno pracodawcy, jak i pracownicy odczuwają niezadowolenie z tej sytuacji, bowiem pracodawcy wypłacają wyższe wynagrodzenia brutto, a pracownicy otrzymują niższe wynagrodzenia realne niż wynikałoby to z produktywności pracy. W roku 2007 po raz pierwszy tempo wzrostu wynagrodzeń realnych zrównało się z tempem wzrostu inflacji, jednak aby wartości wynagrodzeń brutto i wynagrodzeń realnych zbliżyły się do linii produktywności pracy, konieczny jest spadek tempa wzrostu inflacji.

Podsumowując rozważania o elastyczności polskiego rynku pracy, warto pokusić się o zestawienie porównujące stopień obecności poszczególnych form zatrudnienia nietypowego dla Polski oraz dla UE-25. Porównanie wybranych form nietypowego zatrudnienia wg S. Porteta zawiera tabela 1.

Tabela 1. Porównanie stopnia rozwoju nietypowych form zatrudnienia w Polsce i UE-25

Elastyczne formy zatrudnienia bardziej rozwinięte w Polsce niż w krajach UE-25	Elastyczne formy zatrudnienia mniej rozwinięte w Polsce niż w krajach UE-25
Umowa na czas określony	Praca w niepełnym wymiarze godzin
Umowa cywilnoprawna i samozatrudnienie	
Godziny nadliczbowe, dłuższy czas pracy	
Zróżnicowanie tygodniowej liczby dni roboczych	
Zróżnicowanie dziennej liczby godzin pracy	
Telepraca	

Źródło: S. Portet, *Nadużywanie elastycznych form zatrudnienia barierą dla wzrostu wydajności pracy?*, S. Partner, Warszawa 2007, s. 13 oraz <https://www.solidarnosc.org.pl/kamppp/rynek/pps/naduzyw.pps> (dostęp: 2.03.2010).

Z tabeli 1 wynika, że polski rynek pracy, w porównaniu ze średnią dla krajów UE-25, w przypadku większości form zatrudnienia jest bardziej rozwinięty. Jedy- nym wyjątkiem jest praca w niepełnym wymiarze godzin.

4. Bezpieczeństwo rynku pracy

Bezpieczeństwo socjalne jest jednym z celów polityki społecznej (w węższym za- kresie – socjalnej) i obejmuje zapewnienie dochodów i usług w sytuacji wystąpienia ryzyka socjalnego (choroba, inwalidztwo, starość, śmierć, bezrobocie).

Zabezpieczenie społeczne jest ważną kwestią dla każdego pracownika. „Pracow- nik, traktowany jako słabsza strona umowy o pracę, podlega w ściśle określonych obszarach ochronie prawnej, której częścią jest ochrona zatrudnienia. Nie wymaga szczególnego procesu dowodowego hipoteza, że im wyższy jest poziom ochrony zatrudnienia, tym mniejsze jest pole manewru pracodawcy w zakresie zwolnień pra- cowników i tym niższa jest elastyczność zatrudnienia”¹⁶. W odniesieniu do koncep- cji *flexicurity*, głównymi komponentami po stronie bezpieczeństwa socjalnego są:

- bezpieczeństwo pracy – pewność zachowania określonego miejsca pracy u okre- ślonego pracodawcy¹⁷,
- bezpieczeństwo zatrudnienia – ochrona ludzi zamiast miejsc pracy, odejście od koncepcji *welfare state* na rzecz *workfare state*, co nieodzownie wiąże się z co najmniej kilkakrotnymi zmianami miejsca pracy w ciągu całego życia zawodo- wego¹⁸,

¹⁶ E. Kryńska, *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 11–12, s. 1.

¹⁷ European Comission, *Paper on flexicurity*, 2006.

¹⁸ M. Keune, *Flexicurity: nowy europejski consensus w sprawie reformy rynku pracy?*, kurs: „Większa liczba lepszych miejsc pracy” – elastyczność, bezpieczeństwo i rozwój gospodarczy, Sztok- holm, 26–29 listopada 2006 r., www.etui.org/education_fr/.../flexicurity%20Maarten%20Keune-pol.ppt (dostęp: 11.12.2009).

- bezpieczeństwo dochodu – ze szczególnym naciskiem na zapewnienie pracownikowi odpowiedniego dochodu zarówno w okresie pracy, przed jej podjęciem, jak również w sytuacji pozostawania poza zasobem pracy, ze szczególną zachętą do stosowania w tym aspekcie systemu stosownych ubezpieczeń¹⁹,
- bezpieczeństwo kombinowane – możliwość godzenia obowiązków zawodowych z zobowiązaniami społecznymi – chodzi o minimalizowanie skutków zacierania się podziału na czas pracy i czas poza pracą i podniesienie rangi tzw. przejściowych rynków pracy, istotą których jest właśnie godzenie życia zawodowego z innymi zajęciami²⁰.

Analizę bezpieczeństwa socjalnego na polskim rynku pracy można zacząć od indeksu EPL (*Employment Protection Legislation*), który pozwala porównywać ochronny aspekt prawa pracy i na podstawie tego porównania proponuje oceny bezpieczeństwa na krajowym rynku pracy. Wskaźnik może przybierać wartości od 1 do 6, gdzie 1 oznacza najbardziej liberalne normy prawa, a 6 – ramy prawne gwarantujące największą ochronę. Zaletą tego wskaźnika jest możliwość syntezy narodowych ram prawnych. Wartości wskaźnika EPL w krajach OECD ilustruje tabela 2.

Z tabeli 2 wynika, że polskie prawo pracy jest bardziej restrykcyjne niż w przypadku średniej dla krajów OECD. Wskaźnik dla Polski wyniósł 2,41 przy średniej dla OECD na poziomie 2,23. Wzrósł on w stosunku do roku 2003, kiedy wynosił odpowiednio: dla Polski – 2,2, zaś dla krajów OECD – 2,17. Oznacza to, że zarówno w Polsce, jak i średnio dla krajów OECD w latach 2003–2008 prawna ochrona zatrudnienia uległa zwiększeniu. Wysokość wskaźnika EPL dla Polski jest zdeterminowana głównie przez regulacje dotyczące zwolnień grupowych (wskaźnik 3,63). Legislację dotyczącą ochrony zatrudnienia tymczasowego (wskaźnik 2,33) oraz ochrony pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (wskaźnik 2,01) można natomiast uznać za wysoce elastyczną. Warto zwrócić uwagę na niską wartość wskaźnika EPL w Danii (1,91), uważanej za wzór budowy krajowego modelu *flexicurity*. Podobnie Holandia, której model jest często przywoływany w literaturze, uzyskała wynik na poziomie średniej dla OECD (2,23). Jedna z wyższych wartości (3,11) została przypisana Hiszpanii, gdzie model *flexicurity* był obciążony licznymi błędami i obecnie działania na tamtejszym rynku pracy nie odpowiadają jego założeniom.

Jeśli chodzi o bezpieczeństwo dochodu, to intuicyjnie na myśl przychodzi zasiłek dla bezrobotnych jako świadczenie zapewniające dochód w okresie pozostawania bez pracy. W ogólnym zarysie prawo do zasiłku nabywa osoba bezrobotna, dla której nie ma propozycji odpowiedniej pracy, stażu, przygotowania zawodowego, szkolenia, prac interwencyjnych lub robót publicznych oraz która w okresie 18 miesięcy poprzedzających dzień zarejestrowania, łącznie przez okres co najmniej 365 dni

¹⁹ W. Ryczkowska, *Idea flexicurity a projekty unijne*, <http://www.nowe-dotacje.pl/idea-flexicurity-a-projekty-unijne.php> (dostęp: 11.12.2009).

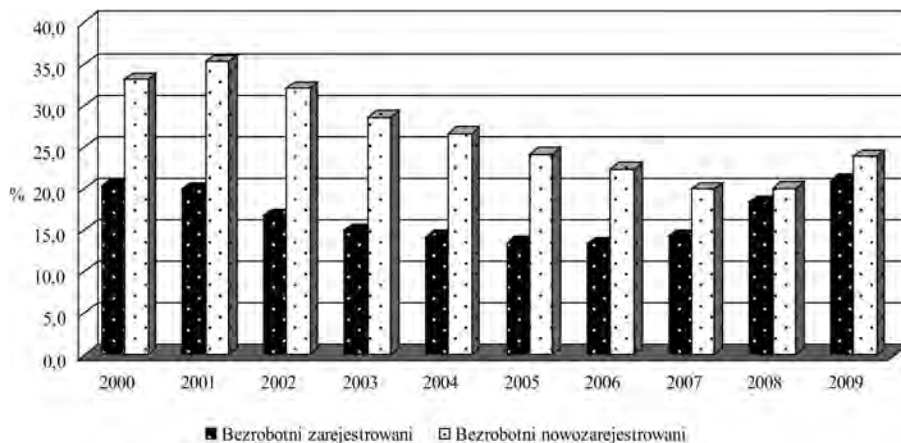
²⁰ B. Kaczyńska, *Równowaga praca – życie – rodzina*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 4, s. 32.

Tabela 2. Indeks EPL w krajach OECD w 2008 r.

Kraje OECD	Ochrona pracowników zatrudnionych na czas nieokreślony (zwolnienia indywidualne)	Regulacje prawne dotyczące zatrudnienia tymczasowego	Regulacje dotyczące zwolnień grupowych	Index EPL (<i>Employment Protection Index</i>) wg OECD
Australia	1,37	0,79	2,88	1,38
Austria	2,19	2,29	3,25	2,41
Belgia	1,94	2,67	4,13	2,61
Kanada	1,17	0,22	2,63	1,02
Czechy	3,00	1,71	2,13	2,32
Dania	1,53	1,79	3,13	1,91
Finlandia	2,38	2,17	2,38	2,29
Francja	2,60	3,50	2,13	2,90
Niemcy	2,85	1,96	3,75	2,63
Grecja	2,28	3,54	3,25	2,97
Węgry	1,82	2,08	2,88	2,11
Islandia	2,12	1,54	3,50	2,11
Irlandia	1,67	0,71	2,38	1,39
Włochy	1,69	2,54	4,88	2,58
Japonia	2,05	1,50	1,50	1,73
Korea Pd.	2,29	2,08	1,88	2,13
Luksemburg	2,68	3,92	3,88	3,39
Meksyk	2,25	4,00	3,75	3,23
Holandia	2,73	1,42	3,00	2,23
Nowa Zelandia	1,54	1,08	0,38	1,16
Norwegia	2,20	3,00	2,88	2,65
Polska	2,01	2,33	3,63	2,41
Portugalia	3,51	2,54	1,88	2,84
Słowacja	2,45	1,17	3,75	2,13
Hiszpania	2,38	3,83	3,13	3,11
Szwecja	2,72	0,71	3,75	2,06
Szwajcaria	1,19	1,50	3,88	1,77
Turcja	2,48	4,88	2,38	3,46
Wlk. Brytania	1,17	0,29	2,88	1,09
USA	0,56	0,33	2,88	0,85
Średnia	2,09	2,07	2,96	2,23

Źródło: OECD, http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1_1,00.html (dostęp: 14.04.2010).

była zatrudniona i opłacała składki na fundusz pracy i ubezpieczenie społeczne²¹. W ujęciu statystycznym odsetek bezrobotnych z prawem do zasiłku przedstawia rysunek 10.



Rys. 10. Bezrobotni z prawem do zasiłku w Polsce

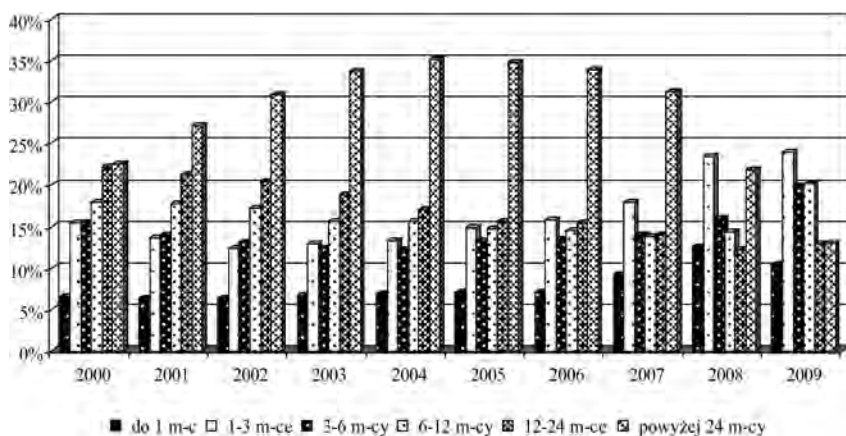
Źródło: PSZ, <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectId,867970> (dostęp: 14.04.2010).

W latach 2000–2007 widoczna była znacząca różnica w kwestii prawa do zasiłku u bezrobotnych nowo zarejestrowanych i bezrobotnych ogółem. W roku 2001 bezrobotni nowo zarejestrowani niemal dwukrotnie częściej posiadali prawo do zasiłku niż bezrobotni już zarejestrowani. W roku 2009 różnice te znacznie się zmniejszyły i prawo do zasiłku posiadało 21% bezrobotnych zarejestrowanych oraz 23,9% bezrobotnych nowo zarejestrowanych. Z rysunku 10 wynika, że znaczna większość bezrobotnych nie posiada prawa do zasiłku. Według doniesień GUS w styczniu i lutym 2010 r. bez prawa do zasiłku pozostawało prawie 80% bezrobotnych²². Wskaźnik ten oznacza, że jedynie 20% bezrobotnych jest objętych tą formą zabezpieczenia społecznego.

Sytuację pogarsza fakt, że największą grupę stanowią długotrwale bezrobotni, a prawo do zasiłku przysługuje przez okres od 6 do 18 miesięcy. Klasyfikację bezrobotnych według czasu pozostawania bez pracy przedstawia rysunek 11.

²¹ Pełna treść warunków przyznania zasiłku dla bezrobotnych znajduje się w art. 71 ustawy z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).

²² GUS, *Miesięczna informacja o bezrobociu w Polsce w lutym 2010 roku*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_miesie_inf_o_bezrob_w_polsce_02m_2010.pdf (dostęp: 13.04.2010).



Rys. 11. Bezrobotni według czasu pozostawania bez pracy

Źródło: PSZ, <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970> (dostęp: 14.04.2010).

W latach 2000–2007 największą grupę stanowili bezrobotni powyżej 24 miesięcy. Również wysoki odsetek był udziałem bezrobotnych w okresie od 12 do 24 miesięcy. Tendencja ta uległa zmianie w latach 2008–2009. Łącznie grupa osób bezrobotnych powyżej 12 miesięcy, czyli tych, którzy na pewno nie mają prawa do zasiłku, spadła z 51% w latach 2002–2003 do 25% w roku 2009. Jeśli ten trend się utrzyma, istnieje prawdopodobieństwo, że odsetek bezrobotnych uprawnionych do pobierania zasiłku będzie wzrastał. Nie zmienia to jednak faktu, że ocena dotycząca bezpieczeństwa dochodu jest negatywna. Jeśli koncepcja przechodzenia od bezpieczeństwa miejsca pracy do bezpieczeństwa zatrudnienia, z możliwością częstych zmian miejsca pracy, miałyby się sprawdzić, największy odsetek bezrobotnych powinien dotyczyć dwóch pierwszych przedziałów, to jest bezrobotnych do 1 miesiąca, ewentualnie od 1 do 3 miesięcy. Uznać trzeba zatem, że wspomniana na wstępie koncepcja *workfare state* nie jest widoczna na polskim rynku pracy, ciągle dominuje bowiem podejście *welfare state*, szczególnie wśród pracowników, którzy niechętnie zmieniają miejsce pracy.

Z punktu widzenia zabezpieczenia dochodu osób posiadających prawo do zasiłku, istotna jest relacja wysokości dochodu osiąganego z pracy do dochodu z zasiłku. Wskaźnikiem takim jest stopa zastąpienia netto informująca o relacji między dochodami przed i po popadnięciu w stan bezrobocia. Ponieważ nie został ustalony w odniesieniu do nich typ rodziny służącej jako referencyjna, powoduje to skomplikowanie procesu analitycznego i porównawczego (istnieje duża liczba zmiennych konstrukcyjnych wskaźnika: posiadanie dzieci, stan cywilny, poziom wynagrodzenia, liczba osób zarabiających, dodatkowe dochody z pomocy społecznej). Tabela 3 przedstawia stopy zastąpienia w początkowej fazie bezrobocia. Tę fazę bezrobocia

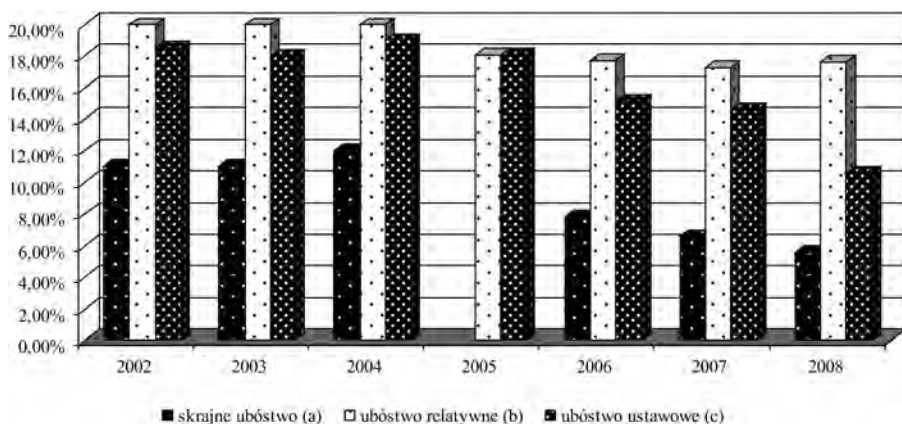
uwzględniono z uwagi na założenia polityki *flexicurity*, w myśl których stan ten jest jedynie przejściowy i wynika z konieczności częstej zmiany miejsca pracy, a instrumenty rynku pracy powinny pozwolić na szybkie znalezienie nowego zatrudnienia.

Tabela 3. Stopa zastąpienia zasiłków dla bezrobotnych w początkowej fazie bezrobocia

	67% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze produkcyjnym					
	bez dzieci			2 dzieci		
	Pojedyncza osoba	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi	Samotny rodzic	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi
2001	74	77	75	69	69	80
2008	66	67	71	84	59	75
	100% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze produkcyjnym					
	bez dzieci			2 dzieci		
	Pojedyncza osoba	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi	Samotny rodzic	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi
2001	51	53	61	56	53	66
2008	45	46	58	64	46	62
	150% przeciętnego wynagrodzenia w sektorze produkcyjnym					
	bez dzieci			2 dzieci		
	Pojedyncza osoba	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi	Samotny rodzic	Małżeństwo z 1 os. pracującą	Małżeństwo z 2 osobami pracującymi
2001	34	36	48	40	39	53
2008	31	32	45	44	33	49

Źródło: OECD, http://www.oecd.org/document/3/0,3343,en_2649_34637_39617987_1_1_1_1,00.html (dostęp: 14.04.2010).

W roku 2001 stopa zastąpienia netto w początkowej fazie bezrobocia w Polsce była najniższa dla osób samotnych, dysponujących stosunkowo wysokimi dochodami (34%), podobnie jak w roku 2008, zaś najwyższy wskaźnik w 2001 r. dotyczył rodzin z najniższymi dochodami, gdzie dwoje dzieci wychowywało małżeństwo z dwoma osobami pracującymi (80%), a w roku 2008 – samotnych rodziców z dwojgiem dzieci w przedziale najniższego dochodu (84%). Generalnie między rokiem 2001 a 2008 nie wystąpiły istotne zmiany stóp zastąpienia, jedynie w przypadku samotnych rodziców wychowujących dwoje dzieci, dysponujących najniższym dochodem odnotowano wzrost z 69 na 84%. Przedstawione dane wskazują, że zasiłki dla bezrobotnych nie są skorelowane z wysokością dochodu uzyskiwanego przed utratą pracy, co oznacza, że pogorszenie stopy życiowej po utracie pracy jest proporcjonalne do wysokości uzyskiwanego dochodu. Pogorszenie standardu życia występuje jednak w każdym przypadku.



Rys. 12. Zasięg ubóstwa materialnego w Polsce przy zastosowaniu różnych jego granic

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Sytuacja gospodarstw domowych w latach 2002–2008 w świetle wyników badania budżetów gospodarstw domowych*, http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_sytuacja_gosp_dom_2008.pdf (dostęp: 14.04.2010), http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1160_PLK_HTML.htm?action=show_archive (dostęp: 14.04.20120).

Wysoki wskaźnik bezrobotnych bez prawa do zasiłku oraz relatywnie niskie stopy zastąpienia sprawiają, że zamiast bezpieczeństwa dochodu, duża część polskich gospodarstw domowych boryka się z problemem ubóstwa²³. Wprawdzie z rysun-

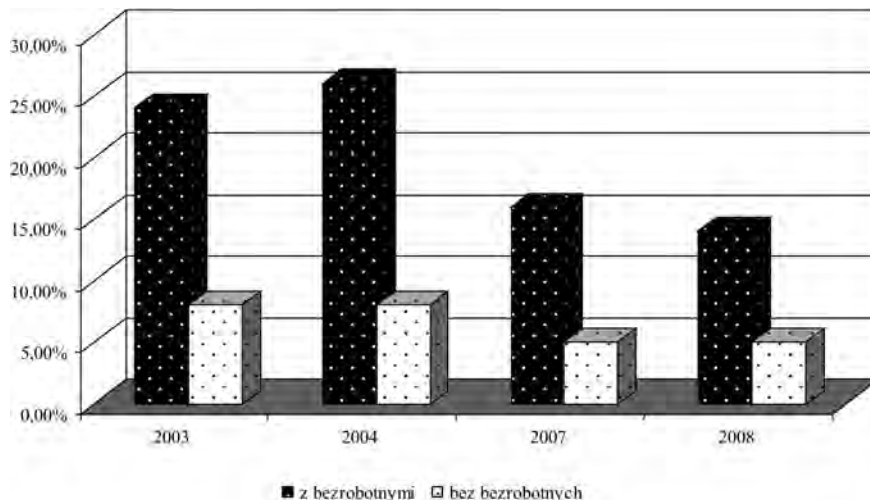
²³ Ubóstwo jako zjawisko społeczne jest trudne do zmierzenia, toteż istnieją różne jego kryteria:

a) skrajne ubóstwo – poziom minimum egzystencji wg IPiSS, uwzględnia jedynie te potrzeby, których zaspokojenie nie może być odłożone w czasie, a konsumpcja niższa od tego poziomu prowadzi do biologicznego wyniszczenia,

b) ubóstwo relatywne – wydatki poniżej 50% średnich miesięcznych wydatków ogółu gospodarstw domowych,

ku 12 wynika, że skala ubóstwa zmniejsza się we wszystkich jego odmianach, to jednak w roku 2008 5,6% Polaków żyło w skrajnym ubóstwie, 17,6% doświadczyło ubóstwa relatywnego, zaś 10,6% spełniło kryteria ubóstwa ustawowego.

Na rysunku 13 wprowadzono dodatkowe kryterium pomiaru ubóstwa w gospodarstwach domowych, tj. porównanie zagrożenia ubóstwem gospodarstw domowych z przynajmniej jedną osobą bezrobotną oraz gospodarstw domowych bez osób bezrobotnych.



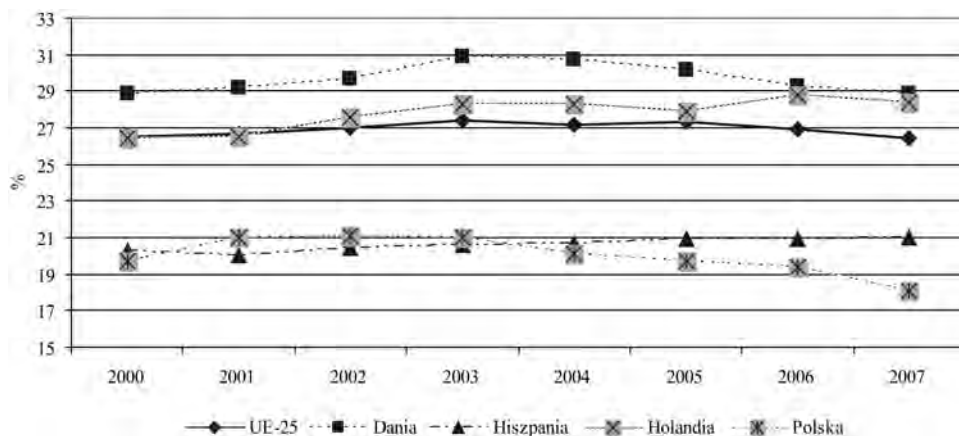
Rys. 13. Ubóstwo skrajne w gospodarstwach domowych według statusu na rynku pracy

Źródło: opracowanie własne na podstawie: GUS, *Sytuacja gospodarstw domowych w latach 2002–2008...*, dz. cyt.

Wprawdzie wartości zjawiska skrajnego ubóstwa ulegają systematycznemu zmniejszaniu, to jednak analiza społecznego jego zasięgu w Polsce pokazuje, że czynnikiem decydującym o statusie społecznym i sytuacji materialnej jednostki i jej rodziny jest miejsce zajmowane na rynku pracy. Ubóstwem zagrożone są przede wszystkim osoby bezrobotne i ich rodziny. W takich gospodarstwach domowych zjawisko to występuje trzykrotnie częściej. Może mieć to związek z faktem, iż bardzo mała część bezrobotnych posiada prawo do zasiłku, a same zasiłki są wypłacane w kwotach niezapewniających odpowiedniej wysokości dochodów. Należy zatem stwierdzić, że w obecnie stosowanych rozwiązaniach bezpieczeństwo dochodu nie jest zapewnione, tym bardziej że aby je zapewnić, potrzebne są odpowiednie środki z budżetu państwa. Kwestię zasiłku dla bezrobotnych można wprawdzie wesprzeć systemem stosownych ubezpieczeń, jednak to państwo jest głównym gwarantem

c) ubóstwo ustawowe – kwota, która z godnie z ustawą uprawnia do ubiegania się o przyznanie świadczenia pieniężnego z pomocy społecznej.

zapewnienia bezpieczeństwa dochodu w okresie pozostawania bez pracy. Wskaźnikiem mogącym określić zaangażowanie państwa w zabezpieczanie dochodów obywateli jest np. udział wydatków na ochronę socjalną w PKB. Wydatki te w Danii, Hiszpanii, Holandii, Polsce i dla UE-25 przedstawia rysunek 14.



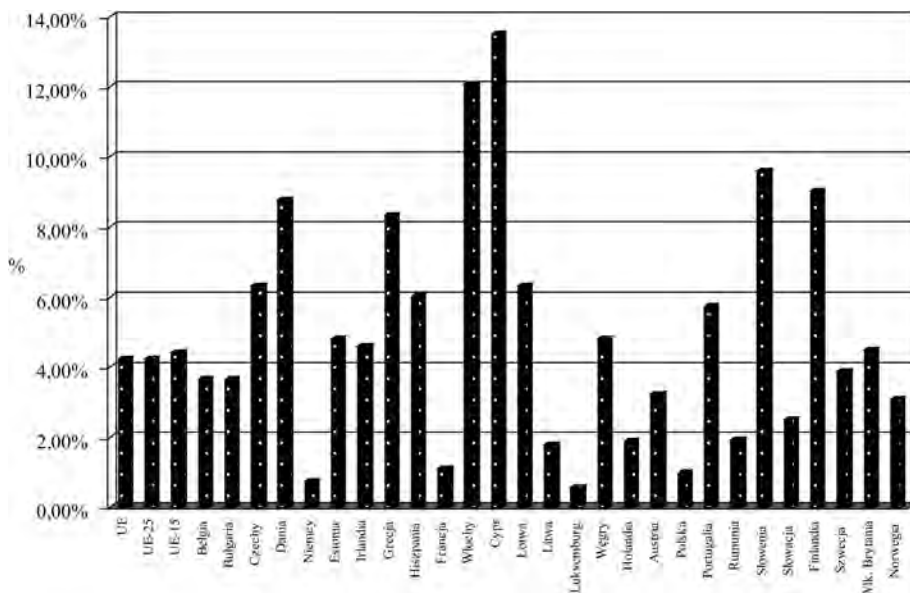
Rys. 14. Wydatki na ochronę socjalną jako % PKB

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Największy udział wydatków na ochronę socjalną w PKB odnotowany był w Danii oraz Holandii, czyli w krajach, gdzie z sukcesem wprowadzono model polityki *flexicurity*. Najniższe wskaźniki zanotowano w przypadku Polski i Hiszpanii, która również wypracowała swój model *flexicurity*. Niestety reforma okazała się jednorotorowa i za deregulacją rynku pracy nie podążyła ochrona socjalna pracowników. Efektem było powstanie dualnego rynku pracy z lepszymi (pełny etat, zatrudnienie na czas nieokreślony) i gorszymi (niepełny wymiar czasu pracy, zatrudnienie na czas określony) miejscami pracy²⁴. Przykład Hiszpanii powinien być przestrożą dla Polski, że za elastycznością rynku pracy muszą iść środki na bezpieczeństwo socjalne pracowników. Oczywiście jest, że na obecnym etapie rozwoju gospodarczego Polski nie można liczyć na udział wydatków na ochronę socjalną na poziomie podobnym do Danii czy Holandii, jednak przykład Hiszpanii pokazuje, że wysoki poziom elastyczności rynku pracy, z którym mamy do czynienia w Polsce, przy braku wystarczających środków na zabezpieczenie socjalne może zakończyć się porażką.

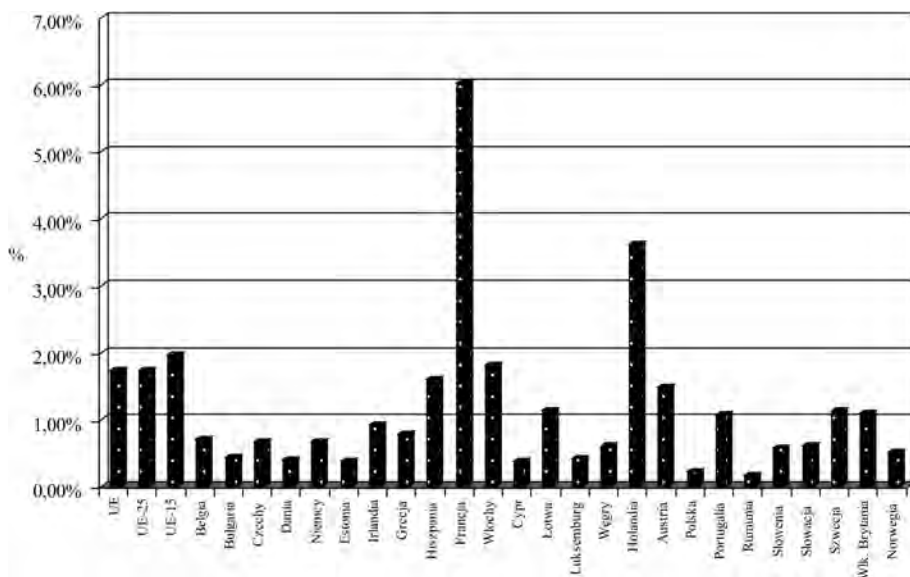
Ostatnim elementem bezpieczeństwa na rynku pracy jest bezpieczeństwo kombinowane, akcentujące możliwość godzenia obowiązków zawodowych z rodzinnymi. Istotne znaczenie ma w tej kwestii relacja czasu pracy do czasu wolnego. Nowelizacja kodeksu pracy z 2008 r. wprowadziła możliwość modyfikacji przez

²⁴ M. Keune, *Flexicurity: nowy...*, dz. cyt.



Rys. 15. Odsetek osób zatrudnionych (15–64 lata) chcących zmienić organizację życia zawodowego i opieki (redukcja czasu pracy, zwiększenie czasu opieki)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

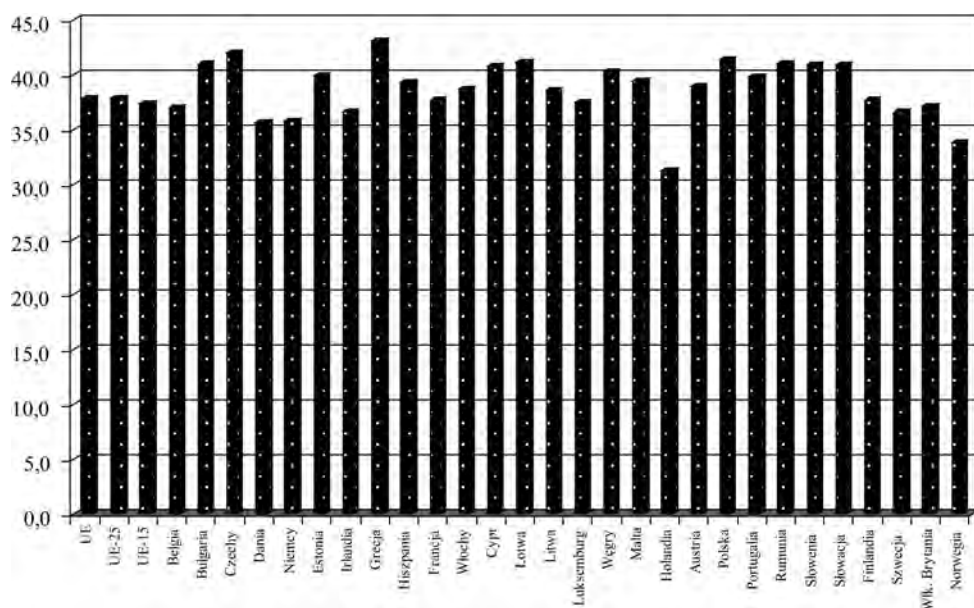


Rys. 16. Odsetek osób zatrudnionych (15–64 lata) chcących zmienić organizację życia zawodowego i opieki (zwiększenie czasu pracy, redukcja czasu opieki)

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

pracowników wymiaru etatu ze względu na rodzicielstwo. Pracownicy bez małych dzieci nie mają już takiej swobody. Mimo tego polscy pracownicy rzadko chcą zmieniać relację swojego życia zawodowego i osobistego, co potwierdzają dane zawarte na rysunkach 15 i 16.

Na tle krajów ujętych w statystyce Polacy są relatywnie powściągliwi, jeśli chodzi o zmiany relacji czasu pracy i czasu opieki nad rodziną. Chęć pozostałych osób do takiej zmiany można powiązać z liczbą przepracowanych godzin. Polscy pracownicy, oczekujący zmiany, byli w czołówce, jeśli chodzi o liczbę przepracowanych godzin w tygodniu, co ilustruje rysunek 17.



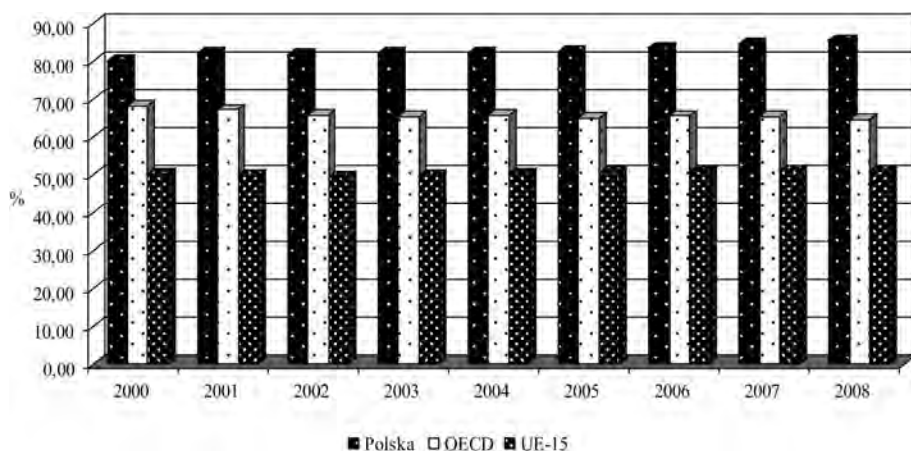
Rys. 17. Średnia liczba przepracowanych godzin osób zatrudnionych (15–64 lata) chcących zmienić organizację życia zawodowego i opieki

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych Eurostatu.

Również jeśli chodzi o ogół zatrudnionych, to polscy pracownicy, w porównaniu ze średnią dla krajów OECD i UE-15, pracują znacznie dłużej, co przedstawiono na rysunku 18.

Mimo iż Polacy pracują relatywnie długo względem innych krajów europejskich, to akceptują taki stan rzeczy, głównie z powodu konieczności zapewnienia swoim gospodarstwom domowym odpowiedniego poziomu dochodów. Nie jest to zjawisko korzystne, tym bardziej że 60% osób pracuje nawet wtedy, gdy są chore, 54% jest na tyle obłożonych pracą, że nie korzysta z przerw, ale tylko 25% z nich chciałoby skrócenia czasu pracy²⁵.

²⁵ B. Kaczyńska, *Równowaga praca...*, dz. cyt., s. 32.



Rys. 18. Odsetek pracujących 40 godzin i więcej w tygodniu

Źródło: opracowanie własne na podstawie danych OECD.

5. Podsumowanie

Z przeprowadzonych rozważań można wysnuć wniosek, że polski rynek pracy odpowiada wymogom elastyczności stawianym przez politykę *flexicurity*, szczególnie w zakresie czasu pracy. Również w przypadku elastyczności numerycznej zewnętrznej należy uznać, że wartość wskaźnika EPL dla Polski jest zadowalająca. Jedynie w przypadku elastyczności płac można sformułować tezę, iż sytuacja odbiega od optymalnej. Olbrzymie wyzwanie stoi natomiast przed rynkiem pracy w dziedzinie zabezpieczenia socjalnego. Nie można obecnie mówić o bezpieczeństwie zatrudnienia, skoro w statystyce bezrobocia dominują długotrwale bezrobotni, ani o bezpieczeństwie dochodu, skoro tylko 20% bezrobotnych posiada prawo do zasiłku. Opinię tę potwierdza fakt, że największe zagrożenie ubóstwem dotyczy osób, w których gospodarstwie domowym występują osoby bezrobotne. Konieczne jest też zwiększenie wydatków na ochronę socjalną, co powinno być wsparte stosownym systemem ubezpieczeń od bezrobocia. Problematiczną kwestią może być również dzielenie czasu między życie zawodowe i prywatne. Reasumując, przed rynkiem pracy stoi trudne wyzwanie budowy polskiego modelu *flexicurity*. Z uwagi na różnicę w poziomie rozwoju gospodarczego, trudno będzie osiągnąć sukces na miarę Danii czy Holandii, ale należy też unikać błędów popełnionych np. w Hiszpanii.

Literatura

1. Boni M., *Elastyczność i sprawność rynku pracy w Polsce*, „Zeszyty BRE Bank” 2006, nr 87.
2. Boni M., *Elastyczność polskiego rynku pracy*, w: *Elastyczny rynek pracy w Polsce. Jak sprostać temu wyzwaniu?*, red. E. Balcerowicz, „Zeszyty BRE Bank CASE” 2004, nr 73.
3. European Commission, *Paper on flexicurity*, 2006.
4. *Flexicurity jako część europejskiego modelu gospodarczego i społecznego – korzyści płynące z połączenia prawa pracy i polityki społecznej przy elastycznym kształtowaniu rynku pracy w Polsce*, „Monitor Prawa Pracy” 2007, nr 5.
5. *Flexicurity w Polsce diagnoza i rekomendacje. Raport końcowy z badań*, red. E. Kryńska, Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Departament Rynku Pracy, Warszawa 2009.
6. Gurszyńska K., *Elastyczne bezpieczeństwo koncepcja flexicurity a rynek pracy tymczasowej*, „Personel i Zarządzanie” 2007, nr 5.
7. Hajn Z., *Elastyczność popytu na pracę w Polsce. Aspekty prawne*, w: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*, red. E. Kryńska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa 2003.
8. Kaczyńska B., *Równowaga praca – życie – rodzina*, „Polityka Społeczna” 2008, nr 4.
9. Keune M., *Flexicurity: nowy europejski consensus w sprawie reformy rynku pracy?*, kurs: „Większa liczba lepszych miejsc pracy” – elastyczność, bezpieczeństwo i rozwój gospodarczy, Sztokholm, 26–29 listopada 2006 r., www.etui.org/education_fr/.../flexicurity%20Maarten%20Keune-pol.ppt (dostęp: 11.12.2009).
10. Kryńska E., *Elastyczność zatrudnienia na polskim rynku pracy*, „Polityka Społeczna” 2007, nr 11–12.
11. Leschke J., Schmid G., Griga D., *On the marriage of flexibility and security: Lessons from the Hartz-reforms in Germany*, Discussion Paper SP 2006 – 108 Abstract, Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung.
12. Męcina J., *Prawo pracy, stosunki pracy i rynek pracy*, w: *Pracujący Polacy 2007*, red. J. Gandawski, Szkoła Główna Handlowa, Warszawa 2008.
13. Polkowski W., *Bariery elastyczności zatrudnienia*, w: *Flexicurity – między elastycznością a bezpieczeństwem na rynku pracy*, Biblioteka Monitora Prawa Pracy, Warszawa 2008.
14. *Reconciliation of work and private life: A comparative review of thirty European countries*, red. J. Plantenga, C. Remery, European Communities, 2005, www.ec.europa.eu/employment_social/publications/2005/ke6905828_en.pdf (dostęp: 15.09.2008).
15. Ryczkowska W., *Idea flexicurity a projekty unijne*, <http://www.nowe-dotacje.pl/idea-flexicurity-a-projekty-unijne.php> (dostęp: 11.12.2009).
16. Rymśza M., *W poszukiwaniu równowagi między elastycznością rynku pracy i bezpieczeństwem socjalnym. Polska w drodze do flexibility?*, w: *Elastyczny rynek pracy i bezpieczeństwo socjalne. Flexibility po polsku?*, red. M. Rymśza, Instytut Spraw Publicznych, Warszawa 2005.
17. *Słownik języka polskiego*, Wydawnictwo Naukowe PWN, <http://sjp.pwn.pl/lista.php?co=elastyczno%B6%E6> (dostęp: 10.12.2009).
18. Ustawa z dnia 20 kwietnia 2004 r. o promocji zatrudnienia i instytucjach rynku pracy (Dz.U. 2004, nr 99, poz. 1001 z późn. zm.).
19. Ustawa z dnia 6 grudnia 2008 r. o zmianie ustawy – Kodeks pracy oraz niektórych innych ustaw (Dz.U. nr 237, poz. 1654 z późn. zm.).
20. Wilthagen T., Tros F., *The concept of “flexicurity”: A new approach to regulating employment and labour markets*, Transfer – European Review of Labour and Research, nr 10 (2).
21. http://www.oecd.org/document/11/0,3343,en_2649_33927_42695243_1_1_1_1,00.html
22. http://www.oecd.org/document/3/0,3343,en_2649_34637_39617987_1_1_1_1,00.html
23. <http://www.psz.praca.gov.pl/main.php?do=ShowPage&nPID=867997&pT=details&sP=CONTENT,objectID,867970>

24. <http://www.samozastrudnienie.pit.pl/>
25. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_pw_miesie_inf_o_bezrob_w_polsce_02m_2010.pdf
26. http://www.stat.gov.pl/cps/rde/xbcr/gus/PUBL_wz_sytuacja_gosp_dom_2008.pdf
27. http://www.stat.gov.pl/gus/5840_1160_PLK_HTML.htm?action=show_archive

THE IDENTIFICATION OF FLEXICURITY MAIN COMPONENTS IN THE POLISH LABOUR MARKET

Summary: The goal of the paper is to examine two main components of flexicurity –flexibility and security in the Polish labour market, and to compare it to indicators rated in other developed countries. Addressed issues in the section on labour market flexibility are: working time, part-time job and self-employment. It also contains an attempt to indentify attitudes of employers and employees on labour market flexibility. Next issues presented in this paper are concepts regarding labour market security and also an analysis of income security, legal protection of labour market and combining family and professional responsibilities. The result of consideration is that the Polish labour market is more flexible than the European Union average, however, labour market security is at an unsatisfactory level – particularly in income security.