Piotr Sieradzki*

Instytucjonalizacja elastycznego rynku pracy

Wstęp

Słowo *elastyczność* w języku życia publicznego stosowane jest coraz częściej, zazwyczaj też jest wypowiadane z konotacją pozytywną. Słowo to stosowane w życiu gospodarczym oznacza oczekiwaną zdolność dopasowywania się przedsiębiorstw do niestabilnych warunków zewnętrznych czy też zdolność profilowania oferty dóbr i usług do potrzeb klienta. Tym samym słowem określa się właściwe podejście do problemów i dylematów związanych ze zobowiązaniami pracodawcy w dynamicznej gospodarce i walce z bezrobociem. Krótkotrwały okres zatrudnienia, nieetatowa forma angażu, brak okresu wypowiedzenia przedstawiane są jako środek rozwiązujący problemy wynikające z kryzysu gospodarczego, ze zmieniającego się zapotrzebowania na usługi czy produkty danego przedsiębiorstwa. Elastyczność zatrudnienia ma być pomocą dla pracodawców, a także dla pracowników, którym w takich warunkach ma być łatwiej o zdobycie nowej pracy, gdy nie będą mogli utrzymać dotychczasowego zatrudnienia.

Celem niniejszego artykułu jest zaprezentowanie istniejącego stanu problematyki uelastycznienia rynku pracy i proponowanych rozwiązań w systemie duńskim.

Dokonująca się instytucjonalizacja, rozumiana w tym artykule jako rozpowszechnienie i utrwalenie w systemie społeczno-gospodarczym określonych rozwiązań, występuje na dwóch poziomach. Pierwszym z nich jest wykorzystywanie już istniejących regulacji prawnych do tworzenia niezobowiązujących relacji między pracodawcą a pracownikiem. Zjawisko to przejawia się w coraz rzadszych umowach na czas nieokreślony, a coraz bardziej popularnych umowach czasowych, umowach o dzieło, w pracach o statusie tymczasowym.

* Dr Piotr Sieradzki – adiunkt w Wyższej Szkole Pedagogicznej w Łodzi.

Drugim poziomem instytucjonalizacji elastycznego rynku pracy jest opracowywanie rozwiązań prawnych wzorowanych na duńskim modelu flexicurity, który został wdrożony w tym kraju na początku pierwszej dekady XXI wieku. Tego typu rozwiązania przygotowywane są przez polskie organizacje pracodawców i promowane jako sposób walki z bezrobociem. Dla upowszechnienia i akceptacji rozwiązań elastycznego rynku pracy wykorzystywane są ekspertyzy i analizy w formie naukowej. Pojawia się pytanie – w jakim stopniu wartości statystyczne są w stanie prognozować realne zjawiska związane ze skalą zatrudnienia i bezrobociem, które są przecież uwarunkowane kontekstem społecznym i ludzkim.

Dotychczasowe przejawy procesu instytucjonalizacji elastycznego rynku pracy

Na początku rozważań należy wziąć pod uwagę pierwszy poziom instytucjonalizacji elastycznego rynku pracy, czyli wykorzystanie aktualnych rozwiązań prawnych. Jak przedstawiają statystyki, proporcje ilościowe pomiędzy poszczególnymi formami zatrudnienia w Polsce w ostatnich latach ulegały istotnym zmianom i mimo że w międzyczasie przeformułowywane były niektóre definicje w kodeksie pracy, warto zaznaczyć, że w 1987 roku 4,5% zatrudnionych posiadało umowy na czas określony, w roku 2001 odsetek takich osób wyniósł 12,7%, rok później – 16,8%, w roku 2004 – 24%, w roku 2005 – 26,5%, w roku 2006 – 25,3%. Pomiędzy IV kwartałem 2001 roku a I kwartałem 2006 roku liczba umów na czas określony zwiększyła się o 110% (Portet, 2007: 120).

O ile w debacie wokół warunków rozwoju gospodarczego Polski na początku pierwszej dekady XXI wieku dominowała retoryka zbyt sztywnego prawa pracy, to w codziennej praktyce zatrudnienia i rynku pracy dokonała się gruntowna zmiana – umowy na czas nieokreślony stały się zdecydowanie mniej popularne przy równoległym upowszechnieniu umów czasowych. Popularność i proporcje między tymi typami umów są tylko jednym z przejawów coraz bardziej elastycznego rynku pracy. Z perspektywy bezpieczeństwa socjalnego i odpowiedzialności obu stron relacji zatrudnienia bardziej istotny jest rozwój umów o dzieło i umów zlecenie oraz rozwój samozatrudnienia, które realnie jest świadczeniem stałej pracy na rzecz większego podmiotu.

Liczba osób pracujących bez etatu jest dość trudna do oszacowania, analitycy rynku pracy szacują tę liczbę na 4 miliony osób, związkowcy podają nawet liczbę 5 milionów (Kiełbasiński, 2012). M. Lewandowski, rzecznik Solidarności, twierdzi, że pełnych danych na temat liczby osób bez etatu nie ma. Pozostają szacunki, spekulacje i wyrywkowe dane. Ale tworzą one bardzo niepokojący obraz: 65–70% osób do 30. roku życia pracuje na tzw. umowach śmieciowych. Brak dokładnych danych utrudnia reagowanie na niepokojące sygnały z rynku pracy i walkę z bezrobociem. Ta wiedza potrzebna jest wszystkim: ekonomistom, działaczom związkowym, anality-

kom rynku pracy. Powinni oni widzieć, jak sytuacja zmienia się na bieżąco, aby, jeśli jest taka potrzeba, odpowiednio zmieniać choćby prawo pracy czy walczyć z nadużyciami w stosowaniu elastycznych form zatrudnienia i wymuszaniem samozatrudnienia (Borkowska, Kiełbasiński, 2012: 25).

Problem z umowami cywilnoprawnymi nie polega tylko na tym, że omija się dzięki nim płacenie składek ZUS, blokuje się bezpłatny dostęp do służby zdrowia, uniemożliwia się starania o kredyty rozwijające standard życia rodzin, problemem jest także to, że powstają dwie odrębne kategorie pracowników. Z pracą na etacie wiąże się także szereg drobnych, ale ważnych przywilejów, niedostępnych dla zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych. Ta sytuacja dzieli ludzi. Ale największym problemem jest zróżnicowanie ochrony pracowników i osób faktycznie świadczących pracę na podstawie umów cywilnoprawnych. Przy sąsiadujących biurkach siedzą dwie osoby. Dla inspektora Państwowej Inspekcji Pracy jedna „istnieje", drugiej „nie ma". W sytuacji wypadku przy pracy pełna ochrona i świadczenia przysługują tylko etatowcowi, instytucja nie ma żadnych zobowiązań wobec drugiej zatrudnionej w inny sposób osoby. W przypadku upadłości zakładu pracodawcy pracownik etatowy traktowany jest lepiej – szybciej ma szansę na odzyskanie swojego wynagrodzenia. W przypadku złamania prawa pracownik idzie do sądu pracy, a tam nawet przepisy procedury poprawiają jego sytuację, natomiast pracownik „cywilnoprawny" musi korzystać z sądu cywilnego, gdzie np. z wielką korporacją ma się procesować jak równy z równym (Tamże).

Zjawiskiem przybierającym na sile jest leasing pracowniczy – wypożyczanie pracowników przez agencje pracy tymczasowej. Podczas gdy organizacje związkowe zabiegają o pogodzenie interesów zatrudnionych i przedsiębiorców, ci drudzy wykorzystują już istniejące formy prawne do uelastyczniania rynku. Pracownicy tymczasowi są zdecydowanie tańsi niż etatowi, nie przysługują im premie i odprawy. W pierwszej fazie rozwoju pracy tymczasowej w ten sposób zatrudniane były osoby o niskich kwalifikacjach, do prac fizycznych i porządkujących. Aktualnie coraz częściej pracownikami tymczasowymi stają się osoby posiadające bardzo określone kwalifikacje, dla banków, służby zdrowia, obsługi lotnisk poszukiwani są doradcy klienta, pielęgniarki, pracownicy obsługi pasażerów. Charakterystycznym zjawiskiem jest wynajęcie przez warszawski Sąd Okręgowy w październiku 2012 roku 100 pracowników tymczasowych. Wymogiem było między innymi wykształcenie co najmniej średnie i umiejętność obsługi komputera. Sądy, które muszą usprawnić pracę sekretariatów, mogą wynająć za te same pieniądze więcej pracowników (Kałucki, Kacprzak, 2012). Opisywany trend staje się coraz bardziej zauważalny. Według raportu Ministerstwa Pracy i Polityki Społecznej w 2010 roku funkcjonowało w Polsce blisko 3 tys. agencji zatrudnienia, natomiast 1 stycznia 2012 roku było ich już 3,5 tys.

Z kolei raport Polskiego Forum HR mówi o blisko 200 tys. osób zatrudnionych w 2011 roku tylko w agencjach zrzeszonych przez tę instytucję. Skala wzrostu wyniosła 21%. Nie ma przesłanek ku temu, by ten trend miał się załamać. Wręcz

przeciwnie – według Jeremiego Mordasewicza poszukiwanie elastycznych form zatrudniania przenosi się z sektora prywatnego do publicznego.

Z pewnością istnieje w polskiej gospodarce bardzo wiele podmiotów, dla których udźwignięcie kosztów etatowych łączy się z problemem utrzymania płynności finansowej. W strukturze polskiej gospodarki bardzo duży odsetek stanowią podmioty niewielkie: 3,6 mln stanowią przedsiębiorstwa mikro (1–9 pracowników), 160 tys. przedsiębiorstwa małe (10–49), 30 tys. firmy średnie (50–249), 4 tys. firmy duże (250–999), a 827 to przedsiębiorstwa bardzo duże (ponad 1000) (Staniłko, 2011). Sytuacja wielu podmiotów gospodarczych wskazuje na brak stabilności: Według danych firmy EGB Finanse z 2012 roku 73% małych firm opóźnia moment zapłaty dostawcom, 25% mikrofirm przesuwa w czasie płatność podatków i składek ZUS, 60% małych firm odczuwa problemy z płynnością finansową związaną ze zbyt długim czasem oczekiwania na płatności, 13% opóźnia wypłatę wynagrodzeń pracownikom, 70% drobnych przedsiębiorców przypomina kontrahentom o konieczności zapłacenia faktury (Ćwiek, 2012). Dane te przekonują, że rozwinięty pakiet socjalny, a nawet standardowe formy zatrudnienia są dla tych jednostek wielkim obciążeniem.

Pojawia się jednak wątpliwość, czy rzeczywiście elastyczne formy zatrudnienia są stosowane tylko w przedsiębiorstwach, których nie stać na bardziej stabilne angaże. Logika rynku i swobodnej gospodarki nakazuje stosować ułatwienia i minimalizować koszty wszędzie tam, gdzie nie ma przeciw temu prawnych ograniczeń, gdy oszczędności nie wiążą się z sankcjami. Ochrona praw pracowniczych w rzeczywistej praktyce wielu instytucji wygląda zupełnie inaczej, niż nakazują to zapisy prawne. Brak organizacji związkowych w małych przedsiębiorstwach (a te są bardzo częstym pracodawcą, jak wskazują powyższe dane) powoduje, że relacje pracodawca–pracownik wynikają z relacji rynkowej popyt–podaż.

Zmiany postulowane w modelu flexicurity PKPP Lewiatan

Drugą płaszczyzną instytucjonalizacji elastycznego rynku pracy są rozwiązania wzorowane na duńskim modelu flexicurity, które najpełniejszą prezentację uzyskały w raporcie Polskiej Konfederacji Pracodawców Prywatnych Lewiatan (2012) – *Polskie flexicurity. Propozycje założeń do zmian prawnych*. Program ten proponuje zmiany w czterech obszarach: prawa pracy, aktywnych polityk rynku pracy, kształcenia ustawicznego i w sferze zabezpieczenia społecznego.

W obrębie zmian w prawie pracy analitycy PKPP Lewiatan proponują ograniczenie zawierania umów na czas określony na korzyść umów bezterminowych poprzez wykluczenie dłuższego trwania umów czasowych na okres dłuższy niż 3 lata. Okres wypowiedzenia umowy przez pierwsze lata umowy bezterminowej wynosiłby tylko miesiąc. Dopiero po okresie 2 lat zatrudnienia na czas nieokreślony termin wypowiedzenia miałby długość 3 miesięcy. W takiej sytuacji pracownik traciłby dłuższy

okres wypowiedzenia przez pierwsze dwa lata, zyskiwałby (potencjalnie) prędzej podpisaną umowę bezterminową oraz mniejsze obawy przedsiębiorcy przed takim zatrudnieniem. Powyższa propozycja PKPP Lewiatan wydaje się jedną z nielicznych w całym programie, gdzie można dostrzec korzyść pracownika przy uelastycznieniu prawa (*Polskie flexicurity. Propozycje założeń do zmian prawnych*, 2011).

Więcej wątpliwości budzą następne propozycje, na przykład pomysł umowy o projekt zawieranej na czas kontraktu pracodawcy z podmiotem zewnętrznym, z zachowaniem dwutygodniowego okresu wypowiedzenia. Umowa taka odzwierciedla realną sytuację gospodarczą – przedsiębiorca może zatrudniać wtedy, gdy ma zlecenia na zewnątrz. Pojawia się jednak pytanie, czy taka forma nie będzie nadużywana. Pracownicy branż pracujących w sekwencji wielkich projektów również dążą do stabilizacji i to jest ich oczywista potrzeba. Tak jak w przypadku umów o dzieło i umów zlecenie, które mogą oddawać realną sytuację na linii pracodawca–pracownik, a także są wykorzystywane do zupełnie innych celów, tak też w tym przypadku istnieje ryzyko nadużywania umowy o projekt. Nie sposób jednak negować takiego rozwiązania. Dla wielu osób mogłaby to być szansa na uzyskanie angażu do pracy wraz z ubezpieczeniami społecznymi i zdrowotnymi.

Niepokojącym sygnałem w proponowanych zmianach jest pomysł indywidualnych rozkładów czasu pracy umożliwiających wielokrotne rozpoczynanie pracy w obrębie jednej doby pracowniczej z zachowaniem prawa do nieprzerwanego 11-godzinnego odpoczynku. Możliwość taka, przy uwzględnieniu powszechnych obecnie dojazdów do pracy i trudnych do pogodzenia z nimi obowiązków rodzinnych, wydaje się destabilizująca dla równowagi w tych sferach. Model flexicurity zakłada bezkonfliktowe zmienianie godzin pracy i bezproblemowe rozliczanie się z wymiaru przepracowanych godzin. Elementarna wiedza o kontekstach współczesnych stanowisk pracy i podziale obowiązków przekonuje, że tak nie jest. Nieregularne godziny pracy niekoniecznie byłyby ułatwieniem w sytuacji godzenia życia zawodowego i prywatnego. Nie jest też proste wymienianie się dyżurami i przekazywanie obowiązków między pracownikami wtedy, gdy każdy zatrudniony działa na podstawie olbrzymiej ilości bieżących informacji, których nie ma czasu innym przekazać.

Konstruktywne propozycje można znaleźć w obszarze flexicurity dotyczącym kształcenia ustawicznego. Program zakłada utworzenie indywidualnych funduszy edukacyjnych, na które przekazywany byłby 1% wynagrodzenia brutto, czyli około 40% składki na Fundusz Pracy. Zebrane środki można by przeznaczyć na wybraną samodzielnie formę kształcenia pod warunkiem wkładu własnego w wysokości przynajmniej jednej trzeciej kosztów kształcenia. W takiej formie kształcenia kryje się jednak wiele ograniczeń. Już sam raport podaje, że instytucje edukacyjne kształcą głównie w zawodach nadwyżkowych, a dostęp do funduszy unijnych przyczynił się do rozwoju firm oferujących kursy w zakresie umiejętności miękkich, które są relatywnie łatwe w organizacji, a trudne w ocenie. Niska efektywność obecnego systemu wsparcia kształcenia ustawicznego jest w dużej mierze następstwem nad-

miernej koncentracji na dostawcach usług edukacyjnych. Polityka wsparcia kształcenia ustawicznego koncentruje się na stronie podażowej, a nie na stronie odbiorców kształcenia i to podmioty oferujące edukację otrzymują dotacje, z których muszą się rozliczyć. W ten sposób łatwiej jest ten system koordynować i kontrolować, trudniej odpowiedzieć na rzeczywiste potrzeby szkoleniowe. W przypadku gdy wsparcie kierowane jest do strony popytowej, decyzje o formie i tematyce szkolenia scedowane są na kursantów. Możliwość sformułowania własnych celów szkoleniowych wzmacniałaby motywację do ich osiągnięcia.

W programie flexicurity w prosty sposób stawia się znak równości między posiadaniem kwalifikacji a znalezieniem pracy. Niestety ta zależność jest złożona. Przede wszystkim na rynku pracy muszą istnieć odpowiednie przedsiębiorstwa oraz instytucje i musi istnieć zapotrzebowanie na dodatkowych pracowników, aby dana przeszkolona osoba mogła znaleźć zatrudnienie. Samo podwyższanie kwalifikacji nie jest rozwiązaniem. Po raz kolejny w programie flexicurity potencjalność mylona jest z realizacją.

Istotne zmiany proponowane są także w obszarze zabezpieczenia społecznego: pierwszy z nich – podniesienie wieku emerytalnego – został już zrealizowany. Proponowane jest także skrócenie okresu pobierania zasiłku do 6 miesięcy, co zaprzecza duńskiemu wzorcowi flexicurity, w którym w zamian za łatwość rozwiązania umowy o pracę zaoferowano dosyć szeroki parasol ochronny. W raporcie PKPP Lewiatan zaproponowano skrócenie czasu wypłacania zasiłku dla bezrobotnych i uzależniono wypłatę zasiłku z pomocy społecznej nie tylko od okresu pozostawania w rejestrze bezrobotnych, ale także od udowodnionej aktywności w poszukiwaniu pracy. Uzasadnieniem do tych zmian była diagnoza, według której medianowy (typowy) okres poszukiwania pracy w Polsce waha się od 4 do 6 miesięcy, choć średni czas poszukiwania pracy przekracza 10 miesięcy. Wydaje się jednak, że statystyki nie odzwierciedlają skomplikowanej rzeczywistości i w obliczu takich rozwiązań wiele osób bezrobotnych znajdzie się poza zasięgiem świadczeń społecznych.

Ostatnim obszarem polskiego programu flexicurity są aktywne polityki rynku pracy. W tym rozdziale ważnym założeniem jest zapewnienie rodzicom oraz uczniom szkół gimnazjalnych i ponadgimnazjalnych właściwego wsparcia merytorycznego przy dokonywaniu wyborów dalszej ścieżki edukacyjnej i zawodowej. Korzystne byłoby postulowane finansowanie kosztów ubezpieczenia społecznego absolwentów angażowanych do praktyk zawodowych oraz osób powracających na rynek pracy przyjmowanych na programy przygotowania zawodowego. Perspektywiczne wydaje się także wsparcie pracodawców, którzy pracowników sezonowych zatrudnialiby na cały rok. Zmianą niekorzystną, a zarazem najbardziej realną wydaje się jednak zniesienie świadczeń przedemerytalnych i zastąpienie ich obowiązkiem aktywizacji zawodowej. Nawet gdyby kwota przeznaczona na aktywizację równała się wysokości świadczenia przedemerytalnego, trudno wierzyć w powodzenie tego rozwiązania. Postulat aktywizacji zawodowej nie uwzględnia kondycji psychofizycznej osób po 60. roku życia. Nawet jeśli nie wykazują one wyraźnych deficytów zdrowotnych, nie

oznacza to zdolności do pracy gdziekolwiek, w jakichkolwiek warunkach. Określony wiek wymaga określonych warunków i kultury pracy. Należy zwrócić także uwagę, iż zdolność osób w wieku przedemerytalnym do znalezienia zatrudnienia nie będzie zależała od ogólnej liczby wolnych miejsc pracy, ale właśnie od wolnych miejsc pracy odpowiadających ich kwalifikacjom. Także w wieku dojrzałym możliwe jest rozwijanie kwalifikacji, ale nie może być to w zupełnej sprzeczności z dotychczasowym profilem zawodowym tych ludzi.

Elastyczność rynku pracy jest promowana przez twórców programu jako korzystna pod względem finansowym dla budżetu państwa. P. Lewandowski, analityk Instytutu Badań Strukturalnych, szacuje wpływ tych wszystkich rozwiązań na 0,1 PKB rocznie, co oznacza, że w 2030 roku polski PKB byłby wyższy o 1,84 pkt. Za połowę tego wzrostu odpowiadałoby podwyższenie wieku emerytalnego, za drugą połowę pozostałe rozwiązania. Przy tego typu argumentach pojawiają się wątpliwości co do możliwości prognozowania wzrostu gospodarczego w skali 15 lat, skoro przewidywania często są chybione w skali roku. Czy rzeczywiście w tych (nie przecząc – zaawansowanych) analizach ekonomicznych uwzględniono wszystkie czynniki? Ponadto kryzys gospodarczy zakwestionował wiele dogmatów ekonomicznych, a szczególnie możliwość prognozowania. Perspektywa socjologiczna nasuwa kolejne pytanie – na ile wskaźniki ekonomiczne odzwierciedlają rozmiar realnie doświadczanego dobra. Produkt krajowy brutto jest miarą oficjalnych przepływów finansowych w kierunku budżetu, nie musi on prezentować rzeczywistej jakości życia obywateli ani nawet dostępności dóbr materialnych.

Ocena proponowanych zmian

Nie ulega wątpliwości, że przedstawione wyliczenia oszczędności w wydatkach na Fundusz Pracy i na Fundusz Ubezpieczeń Społecznych mogą się sprawdzić. Ograniczenie bardzo istotnych świadczeń musi powodować zmniejszenie wydatków publicznych. Pojawia się pytanie o rozmiar korzyści i straty w wymiarze społecznym. Wydłużenie okresu aktywności zawodowej, jakie już nastąpiło, utrudnia pokoleniu dziadków pomoc przy wnukach, obowiązkowa aktywizacja w zaawansowanym wieku i wykazywanie się poszukiwaniem pracy może być w wielu przypadkach nierealne.

Elastyczny rynek pracy oznacza faktyczne wycofywanie się pracodawców z szeregu wcześniejszych standardów, a zachowane gwarancje i zobowiązania socjalne nie mają charakteru obligatoryjnego, lecz w najlepszym przypadku fakultatywny. Analitycy rynku pracy wskazują, że zasada elastyczności nie tyle rodzi nowe nierówności, co umacnia i pogłębia stare. Pracownicy o silniejszej pozycji ekonomicznej mogą utrzymywać się przez jakiś czas ze zgromadzonych środków, co staje się argumentem przetargowym w zdobyciu lepszej pracy. Natomiast ludziom skromnie uposażonym, w obliczu braku stabilnego zatrudnienia, ogranicza się możliwość poprawienia sytuacji ekonomicznej poprzez systematyczną pracę. Choć elastyczność

gwarantuje pracodawcom większą dowolność w realizowanej polityce kadrowej, to pracowników może zniechęcać do długofalowej lojalności wobec pracodawcy czy zmniejszać gotowość do podejmowania dodatkowych zadań wykraczających poza formalny zakres obowiązków (Drozdowski, 2002: 110).

Z upływem lat wątpliwy staje się argument, że tak ukształtowany rynek sprzyja podwyższaniu kwalifikacji i wzmacnia motywacje do profesjonalizmu. Efektem liberalizacji jest raczej to, że niestabilna pozycja zawodowa zaczyna dotykać osoby coraz bardziej wykwalifikowane, a jedyną receptą jest zbiorowa ucieczka do przodu w kierunku kolejnych kwalifikacji. Kompetencje pracownicze ułatwiają powrót na rynek pracy, ale coraz częściej trzeba je aktualizować. Pojawia się pytanie, czy każdy może w tych zmaganiach uczestniczyć, czy nie jest to nowy mechanizm wykluczania albo przynajmniej spychania na gorsze pozycje.

W okresie kryzysu gospodarczego podawane są w wątpliwość założenia modelu neoliberalnego. Do grona przeciwników zwalczania problemów ekonomicznych za pomocą dalszej liberalizacji gospodarki dołączyli nobliści Paul Krugman i Joseph Stiglitz oraz wpływowy doradca Komisji Europejskiej Belg Paul De Grauwe. Najnowsza historia gospodarcza przekonuje, że ilekroć w dobrej sytuacji byli pracownicy, w dobrej kondycji znajdowała się gospodarka. Według wyliczeń brytyjskiego historyka Aleca Caincrossa zachodni świat rozwijał się najszybciej w latach 1951–1980 w warunkach powszechnej stabilności zatrudnienia, wysokiego poziomu uzwiązkowienia i stale rosnących płac. Stabilne zatrudnienie generuje szeroką klasę ludzi o względnie stabilnej sile nabywczej kreującej popyt wewnętrzny, a więc i miejsca pracy. Wprowadzenie swobody w standardach socjalnych spowodowało wzbogacenie się klasy wyższej i górnej części klasy średniej, natomiast pozostałe części społeczeństwa doświadczyły zubożenia (Woś, 2012: 3–4).

Analizowany model uelastycznienia rynku pracy zawiera interesujące pomysły, jednak tworzy wiele ryzykownych sytuacji dla pracownika. Jeżeli zasadą tego systemu jest likwidacja zabezpieczeń socjalnych, a na ich miejsce stwarzanie przestrzeni do działania, należy uznać, iż te nowe „szanse" są zdecydowanie mniejsze niż likwidowane gwarancje. Dotychczasowe osłony mają charakter bezpośredni i realny, natomiast rozwiązania flexicurity dają tylko możliwości. Być może model ten zdecydowanie bardziej pasował do takiego kraju, jakim jest Dania, gdzie w ostatnich latach nie nastąpiła radykalna zmiana gospodarcza i kompetencje, kwalifikacje osób znajdujących się na rynku pracy są adekwatne do jego potrzeb. Proponowane zmiany w Polsce zabezpieczają przede wszystkim interesy pracodawców.

Podstawowym problemem jest gwałtowna deindustrializacja kraju, jaka dokonała się w okresie transformacji – zamykanie wielu gałęzi przemysłu, zanik zapotrzebowania na rozpowszechnione w społeczeństwie kwalifikacje (niekoniecznie przestarzałe) i masowa dezaktywizacja zawodowa ludności. Porównując rok 1990 i 2007, liczba ogółu zatrudnionych zmalała z 17,7 miliona do 13,5 miliona osób (Magierek, 2009: 115–116). Przez długi okres w debacie o gospodarce dominował pogląd o zastąpieniu przemysłu przez sektor usług w kreowaniu wzrostu gospodarczego i miejsc

pracy. Dziś można się przekonać, że było to założenie przyjęte zdecydowanie na wyrost (Szałamacha, 2012).

To przede wszystkim wytwórczość realnych dóbr jest kreatorem miejsc pracy, a usługi mogą istnieć, gdy ich zapleczem jest przemysł. Skokowa redukcja zatrudnienia w tej gałęzi gospodarki spowodowała taką skalę bezrobocia, jakiej elastyczny rynek pracy nie jest w stanie załagodzić. Także dlatego, że to w gospodarce industrialnej były ulokowane zdolności zawodowe szerokiej części społeczeństwa.

Summary
Institutionalization of the flexible labour market

The project's of the flexible labour market prepared by polish employers organizations are presented as solution the unemployment problems. In the first decade of the 21st century in the debats on economic development has dominated the rhetoric heavy-handed employer legislation. At the same time on the labour market widespread short-term contracts and another unstable forms of employment. Performed analysis argue that flexible solutions called "flexicurity" withdraw the existing form of support for employee. The new offered form of support are somewhat more optional. It gives rather opportunity than reassurance. Flexible organization of the labour market doesn't create a new inequalities, but it enhance the old social divisions.

Keywords: labour market, institutionalization, flexibility

Słowa kluczowe: rynek pracy, instytucjonalizacja, elastyczność

Bibliografia

Borkowska G., Kiełbasiński A. (2012), *Zmieńmy kodeks pracy!*, http://wyborcza.biz/biznes/1,100897,12880860,Zmienmy_kodeks_pracy_.html, dostęp: 19.11.2012.

Ćwiek J. (2012), *Nie ma frajera nad freelancera*, „Przekrój", nr 43.

Drozdowski R. (2002), *Rynek pracy w Polsce. Recepcja, oczekiwania, strategie dostosowawcze*, Wydawnictwo Naukowe UAM, Poznań.

Kałucki J., Kacprzak I. (2012), *Do pracy masowo przez agencję*, http://www4.rp.pl/artykul/949793-Do-pracy-masowo-przez-agencje.html, dostęp: 15.08.2015.

Kiełbasiński A. (2012), *Polska bez etatu. Miliony pracują na śmieciowych umowach*, http://wyborcza.biz/biznes/1,101716,12880790,Polska_bez_etatu__Miliony_pracuja_na_smieciowych_umowach.html, dostęp: 19.11.2012.

Magierek D. (2009), *Zmiany polityki społecznej w sferze pracy*, [w:] Gabryszczak R., Magierek D. (red.), *Wprowadzenie do polityki społecznej*, Difin, Warszawa.

Polskie flexicurity. Propozycje założeń do zmian prawnych (2012), PKPP Lewiatan, Warszawa, http://konfederacjalewiatan.pl/legislacja/wydawnictwa/_files/publikacje/Flexicurity_linkowany_2_.pdf, dostęp: 29.11.2015.

Portet S. (2007), *Elastyczność zatrudnienia w Polsce, czyli o odkrywaniu rzeczy zakrytych*, [w:] Marody M. (red.), *Wymiary życia społecznego. Polska na przełomie XX i XXI wieku*, Wydawnictwo Naukowe Scholar, Warszawa.

Staniłko J. F. (2011), *Jakiego systemu kwalifikacji potrzebuje polska gospodarka?*, Instytut Sobieskiego, http://www.sobieski.org.pl/jakiego-systemu-kwalifikacji-potrzebuje-polska-gospodarka/, dostęp: 10.09.2012.

Szałamacha P. (2012), *Powrót do przemysłu*, http://wpolityce.pl/polityka/132840-pawel-szalamacha-powrot-do-przemyslu-przyszlosc-wygraja-kraje-w-ktorych-odbudowana-zostanie-nowoczesna-baza-przemyslowa, dostęp: 13.05.2012.

Woś R. (2012), Świat według pracownika, „Dziennik Gazeta Prawna", nr 164 (3302).