

Mgr Magdalena Cyrek

Katedra Teorii Ekonomii i Stosunków Międzynarodowych
Uniwersytet Rzeszowski

Uelastycznienie pracy jako rozwiązanie instytucjonalne w uwarunkowaniach gospodarki usługowej

WPROWADZENIE

Relacje struktur produkcji, zatrudnienia i aktywności podmiotów gospodarczych, a także charakter przeważającej części procesów gospodarczych upoważniają do używania terminu gospodarka usługowa. Określenie to wprowadzone zostało przez V. Fuchsa [Fuchs, 1968] w II połowie XX wieku w celu odzwierciedlenia dominacji sektora usług w rozwiniętych systemach gospodarczych. Współcześnie termin ten adekwatny jest do rzeczywistości społeczno-gospodarczej coraz liczniejszej grupy krajów, które cechują zróżnicowane rozwiązania instytucjonalne, w tym te realizowane na rynku pracy.

Specyfika usług wyraża się przede wszystkim w charakterze i znaczeniu świadczonej pracy: niematerialnej, opartej na zaufaniu i wymagającej bezpośrednich kontaktów międzyludzkich. Odrębność pracy usługowej znajduje coraz szersze odzwierciedlenie w kształcie instytucji zatrudnienia i ich nowoczesnych elastycznych formach. Uelastycznianie pracy, zdaniem G. Sobczyk [Sobczyk, 1991, s. 107], może przyczynić się do rozwiązywania ogólnych trudności na rynku pracy, jak i problemów zatrudnieniowych specyficznych dla sfery usług. Sektor usług cechuje wysoki udział kosztów pracy, możliwość wykonywania pracy poza siedzibą firmy i nieregularność zapotrzebowania, co sprzyja wykorzystaniu elastycznych form pracy [Bednarek, 2004, s. C1]. K. Rogoziński [Rogoziński, 2000, s. 204–205] wskazując na znaczną zmienność popytu wywołującą wahania w rozkładzie zleceń jako czynnik sprzyjający elastycznej organizacji pracy o charakterze usługowym, podkreśla jednocześnie takie cechy usług, jak symultaniczność, rozumianą jako jednoczesność świadczenia i konsumowania oraz brak możliwości wytwarzania usług na zapas. Organizacja pracy w usługach musi uwzględniać kryterium czasu, a więc tzw. *timing* zewnętrzny i wewnętrzny.

Elastyczne stosunki pracy w kontekście efektywności gospodarczej oraz problemów społecznych budzą wiele kontrowersji i polemik związanych z postulowaną skalą deregulacji rynku pracy. W opracowaniu poddano dyskusji elastyczne rozwiązania na rynku pracy jako instytucjonalne formy uwzględnia-

jące charakter gospodarki usługowej i przedstawiono argumenty w dyskusji nad ich efektami w układzie relacji produktywność – równość.

INSTYTUCJE JAKO PODSTAWA ORGANIZACJI SFERY GOSPODARCZEJ

W literaturze wyróżniane są trzy sposoby rozumienia pojęcia instytucji: jako norm społecznych i prawnych, które porządkują i czynią przewidywalnymi zachowania jednostek oraz zasady społecznych interakcji; jako organizacji regulujących działalność podmiotów gospodarujących i wreszcie jako mechanizmu współdziałania ludzi w procesach gospodarczych i systemu regulacji rynków towarowych, pracy, kapitału, menedżerów, technologii, usług, praw własności, nieruchomości [Bossak, 2008, s. 23–24].

W ujęciu instytucjonalno-ewolucyjnym instytucje określane są szeroko jako zespół norm prawnych lub obyczajowych dotyczący organizacji jakiegoś dziedziny życia, jako trwały sposób myślenia lub działania powiązany z obyczajami grupy społecznej lub ustabilizowany obyczaj przyjęty przez daną grupę społeczną. Definicja instytucji prezentowana zaś przez neoinstytucjonalistów utożsamia je z regułami gry i prawidłowościami rządzącymi współpracą między-podmiotową [Lissowska, 2008, s. 15, 17, 31, 65].

Najczęściej przyjmowana jest definicja instytucji sformułowana przez D. Northa, łączącego podejścia obu nurtów teoretycznych, zgodnie z którą instytucje to pewne ograniczenia formalne, tj. ustalone reguły spisane przez człowieka (konstytucje, ustawy, prawa własności) i nieformalne, tj. zwyczajowe wzory zachowań (zwyczaje, konwencje, normy), które kształtują interakcje ekonomiczne, społeczne i polityczne [Wojtyna, 2008, s. 27]. Instytucje to relatywnie stabilne zbiory powszechnie uznawanych i realizowanych oczekiwań dotyczących zachowań ludzkich. To prawne, administracyjne i zwyczajowe relacje powtarzających się ludzkich interakcji [Brzozowski, Gierałtowski, Milczarek, Siwińska-Gorzelać, 2006, s. 21].

Instytucje dotyczą takich reguł, jak: system praw własności, struktura organizacji i zarządzania, instytucje polityczne (konstytucyjny podział władzy, system wyborczy itp.), organizacje społeczeństwa obywatelskiego, zasady praworządności itp. [Brzozowski, Gierałtowski, Milczarek, Siwińska-Gorzelać, 2006, s. 19]. „Gracze” działający w ramach reguł wyznaczonych przez instytucje to organizacje, takie jak: partie polityczne, agencje rządowe, kościoły, przedsiębiorstwa, kluby, tworzone świadomie w określonych celach [Brzozowski, Gierałtowski, Milczarek, Siwińska-Gorzelać, 2006, s. 21–22].

Ogół instytucji prawnych, norm społecznych, motywacji i dyspozycji społecznych określana jest jako porządek instytucjonalny. Ład instytucjonalny obejmujący relacje rynkowe i konkurencję stanowi system gospodarczy, a więc

wewnętrznie spójny zbiór instytucjonalnych czynników określających mechanizmy i działalność gospodarczą społeczeństwa [Bossak, 2008, s. 21, 23].

Według J. Stiglitz, instytucje powinny być oceniane poprzez pryzmat wypełniania funkcji, dla której zostały ukształtowane z uwzględnieniem kwestii dystrybucji i szerszego kontekstu równowagi ogólnej [Brzozowski, Gierałowski, Milczarek, Siwińska-Gorzela, 2006, s. 22–23]. W sferze gospodarczej zadaniem instytucji jest zapewnienie ochrony praw własności, wolności gospodarowania i konkurencji oraz wspieranie przedsiębiorczości, rozwoju, zatrudnienia i równowagi ekonomicznej. Mają one sprzyjać współpracy, zmniejszeniu kosztów podejmowania działalności gospodarczej oraz redukować ryzyko związane z nieprzestrzeganiem praw własności i niewywiązywaniem się podmiotów gospodarujących z umów i zobowiązań [Bossak, 2008, s. 25]. Instytucje pełnią więc funkcje ekonomiczno-społeczne, realizując cele godzenia efektywności ekonomicznej oraz sprawiedliwości społecznej i w tym kontekście powinna przebiegać ocena ich kształtu.

PRACA I JEJ INSTYTUCJONALIZACJA W RAMACH RYNKU PRACY

Jednym z najbardziej istotnych aspektów procesów gospodarowania, ściśle powiązanych z wymiarem społecznym jest świadczenie pracy. Rynek pracy, na którym zawierane są umowy o świadczenie pracy, funkcjonuje w obrębie specyficznych ram instytucjonalnych, przesądzających o realizacji celów ekonomiczno-społecznych.

Wraz z rozwojem społeczności ludzkich, na skutek nieustannych przeobrażeń technologicznych, technicznych i organizacyjnych zmienia się również praca, rozszerza się jej zasięg oraz bogactwo formy i treści. Odzwierciedleniem tych przeobrażeń są nowe dziedziny oddziaływania człowieka, nowe rodzaje pracy oraz nowe wartości i znaczenia w niej odnajdywane [Róg, 2003, s. 97]. S. Brzozowski, przedstawiając radykalną filozofię pracy, wskazuje na pracę jako główny czynnik rozwoju człowieka, jego historii, kultury i otaczającej go rzeczywistości. Twórcze zdolności człowieka jako *homo creatora* realizowane w procesie pracy stanowią element decydujący o rozwoju człowieka i jego świata [Nowacki, 2005, s. 24–30]. A.F. Bocian podkreśla, że rynku pracy nie można postrzegać jako wyizolowanego wycinka systemu społeczno-ekonomicznego, lecz jako istotne ogniwo w dążeniu do wzrostu gospodarczego i realizacji celów społecznych. Praca ludzka, uruchamiająca kapitał rzeczowy, wytwarza produkt narodowy i zapewnia wzrost dobrobytu [Bocian, 2003, s. 108]. Praca dostarcza środków do życia, stabilizuje społecznie jednostki, nadaje im identyfikację społeczno-zawodową, organizuje strukturę czasową, kształtuje osobowość, poglądy społeczno-polityczne, zapobiega zachowaniom patologicznym [Kozek, 1994,

s. 57, 59]. Pełni więc szereg współzależnych i nierozłącznych funkcji w rozwoju społeczno-gospodarczym: ekonomiczną (wzrostową), dochodową, popytową, fiskalną oraz społeczną [Glikman, Kabaj, Muszkiet, 1997, s. 121–123; Kabaj, 2005, s. 294–295].

Działania gospodarcze w zakresie pracy podlegają pewnym regułom, które wynikają z instytucjonalnego charakteru struktury rynku pracy. Instytucje rynku pracy można więc rozumieć jako system regulacji tego rynku i określonych w jego ramach ograniczeń oraz reguł współpracy w układzie pracodawca – pracobiorca. Rynek pracy stanowi miejsce wzajemnych powiązań i interesów stron stosunku pracy, a podstawowym zjawiskiem wynikającym ze zinstytucjonalizowanego procesu pracy i utworzenia odpowiednich struktur organizacyjnych jest zatrudnienie. Według R.K. Browna, instytucja zatrudnienia wprowadza specyficzny typ relacji pracodawca – pracobiorca, który to układ jest oparty na dobrowolnym kontrakcie określającym zasady wykonywania pracy, w tym także sposoby rozwiązywania owego kontraktu [Danecka, 2005, s. 15, 17].

Efektywny rynek pracy powinien spełniać trzy podstawowe funkcje [Sordyl, 2008, s. 185]: alokować zasoby, dochody i ryzyko. Alokacja zasobów polega na wzajemnym dopasowaniu pracowników i miejsc pracy. Efektywny rynek zapewnia możliwość pracy odpowiadającej wykształceniu, umiejętnościom, doświadczeniu i potrzebom rynku. Rynek taki oznacza pełne zatrudnienie, które A.C. Pigou określa jako idealne zharmonizowanie podaży i popytu pracy. Międzynarodowe Biuro Pracy podaje, że pełne zatrudnienie oznacza sytuację, kiedy każdy dorosły poszukujący pracy może ją uzyskać w stosunkowo krótkim czasie i na ogólnie przyjętych warunkach. Pełne zatrudnienie to stan, w którym zasięg i wydajność produkcji pozwalają na wystarczająco szerokie zaspokojenie potrzeb lub w którym zapewnia się pracę tym wszystkim, dla których jest niezbędna [Frieske, Poławski, 1999, s. 119–120]. Funkcja rynku pracy w postaci alokacji dochodów oznacza konieczność zapewnienia uczciwego wynagrodzenia, które odzwierciedla wydajność pracy, a także równość wynagrodzenia pracowników o podobnej wydajności bez względu na płeć, wielkość firmy lub sektor gospodarki. Zadanie alokacji ryzyka dotyczy zabezpieczenia przed ryzykiem utraty pracy i dochodu. Efektywność rynku pracy umożliwia więc dostęp do pracy i w rezultacie realizację jej podstawowych funkcji ekonomiczno-społecznych.

Według ujęcia neoklasycznego rynek pracy pozbawiony regulacji powinien samoczynnie osiągnąć efektywność. Jednak założenie o efektywności funkcjonowania rynku jako nierealne nie może determinować instytucjonalnego kształtu rynku pracy. Uzasadnieniem interwencji państwa jest niedoskonałość rynku pracy i konieczność ochrony pracobiorców [Sordyl, 2008, s. 185–187].

Regulacje na rynku pracy przyjmują cztery formy [Sordyl, 2008, s. 187]: rządy zakazują dyskryminacji oraz przyznają pracownikom prawa podstawowe

(płaca minimalna, płatny urlop itp.); rządy regulują samą umowę o pracę, ograniczając jej formy oraz podnosząc koszty jej rozwiązania, ograniczają czas pracy, regulując zasady pracy w godzinach nadliczbowych; rządy regulują działalność organizacji pracowniczych jako przeciwwagi dla silniejszej pozycji pracodawców; rządy zapewniają ubezpieczenia społeczne na wypadek bezrobocia, starości, choroby i śmierci.

Najważniejszym instrumentem ingerencji państwa w formę i zakres kontraktu między pracodawcą i pracobiorcą jest prawo pracy. Państwo zabezpiecza warunki pracy, określając obowiązki pracownika i zobowiązania pracodawcy oraz jest gwarantem ich przestrzegania. Prawo pracy określa prawny charakter nawiązania stosunku pracy, rodzaje i zakres umów o pracę, warunki ich rozwiązania, uprawnienia pracujących, rozmaite świadczenia związane z pracą i sposoby dochodzenia praw w przypadku ich niezrealizowania, czyli sposoby prowadzenia sporów zbiorowych i indywidualnych [Frieske, Poławski, 1999, s. 141].

Zadaniem systemu regulacji rynku pracy jest stworzenie warunków sprzyjających wzrostowi gospodarczemu i postępowi technicznemu, ochrona podmiotów dysponujących mniejszą siłą przetargową, zapewnienie wystarczającego dochodu gospodarstwu domowemu oraz realizacja funkcji o charakterze społecznym, takich jak zapobieganie dyskryminacji i wykluczeniu pewnych grup społecznych [Sordyl, 2008, s. 210]. Celem instytucji rynku pracy jest utrzymanie społecznego ładu i instytucjonalnego porządku [Frieske, Poławski, 1999, s. 143–144].

ELASTYCZNOŚĆ PRACY

Jednym z istotnych trendów występujących we współczesnych gospodarkach, odzwierciedlającym zmiany instytucjonalne jest wzrost elastyczności rynku pracy (elastyczności pracy). Zdaniem A.F. Bociana [Bocian, 2003, s. 109], oznacza ona jego zdolność do szybkiego przystosowania się do przekształceń w różnych dziedzinach i sferach zarządzania, gospodarowania i unormowań prawnych, a więc, jak dodają E. Kwiatkowski, S. Roszkowska i T. Tokarski [Kwiatkowski, Roszkowska, Tokarski, 2004, s. 42–43], zdolność przystosowawczą do zmieniających się warunków rynkowych i technologicznych. W kontekście instytucjonalnym uelastycznianie pracy można traktować jako zmniejszanie stopnia regulacji lub też wprowadzanie takich rozwiązań instytucjonalnych, które zapewniają większą swobodę kształtowania umów na rynku pracy i zwiększają ich różnorodność. A. Czyżewski [Czyżewski, 2003, s. 44–45] wskazuje, że elastyczność rynku pracy wiąże się z brakiem instytucjonalnych barier dla skutecznego sterowania realnym kosztem pracy, niskimi kosztami zatrudniania i zwalniania pracowników, gwarantującymi silne związanie zatrudnienia z tempem wzrostu gospodarczego, sprawnym funkcjonowaniem mechanizmu dostosowania

wawczego w warunkach wzrostu podaży pracy. Elastyczność rynku pracy wyrażana jest przez: elastyczność czasu pracy (maksymalna liczba godzin dziennie lub tygodniowo), normy ochrony stosunku pracy, regulacje dotyczące zwolnień pracowników, koszty pracy (płace minimalne, wynagrodzenie za nadgodziny, obciążenia pozapłacowe) i zakres uprawnień przedstawicielstw pracowniczych [Księżyk, 2005, s. 107].

W literaturze przedmiotu, zgodnie z definicją Anetta, najczęściej wyróżnia się cztery główne aspekty elastyczności rynku pracy: elastyczność zatrudnienia, elastyczność czasu pracy, elastyczność płac i elastyczność podaży pracy. Elastyczność zatrudnienia to zdolność przystosowawcza liczby zatrudnionych do zmiany warunków ekonomicznych, dotyczących głównie produkcji, płac, wydajności pracy. Elastyczność czasu pracy wyznaczona jest przez znaczenie pracy w niepełnym wymiarze, zatrudnienia z ruchomym, indywidualnym czasem pracy lub ze zmiennym wymiarem tygodniowego czasu pracy. Elastyczność zatrudnienia i czasu pracy określają łącznie elastyczność popytu na pracę. Elastyczność płac dotyczy wrażliwości płac na zmiany ich determinant i wpływa na dostosowania kosztów pracy do warunków funkcjonowania przedsiębiorstw, oznacza stopień ich reakcji na zmienną sytuację na rynku pracy, wydajność pracy i zmiany sytuacji finansowej przedsiębiorstwa. Elastyczność podaży pracy rozumiana jest jako wrażliwość rozmiarów podaży pracy na zmianę czynników ją warunkujących (głównie płacy), jak i jako zdolność przystosowawcza podaży pracy do zmian struktury popytu na pracę (mobilność siły roboczej w układzie zawodów, kwalifikacji, wykształcenia i przestrzeni) [Gawrońska-Nowak, Skorupińska, 2006, s. 23–40; Kwiatkowski, Roszkowska, Tokarski 2004, s. 42–43; Puzio-Waławik, 2006, s. 146–149].

Kwestie elastyczności rynku pracy analizowane są także w układzie elastyczności siły roboczej w wymiarach: ilościowym, oznaczającą zdolność firmy do dostosowania zatrudnienia do wymagań popytu; funkcjonalnym, oznaczającą zdolność i gotowość pracowników do zmiany stanowiska pracy i realizowanych funkcji według potrzeb firmy, metod produkcji czy technologii i elastyczności wynagrodzeń, oznaczającą zdolność firmy do dostosowywania kosztów związanych z utrzymaniem pracowników do warunków rynkowych [Nicholas, 2001, s. 20–21].

Wśród elastycznych form zatrudnienia najczęściej wyróżnia się [Puzio-Waławik, 2006, s. 146–149, 150–152; Danecka, 2005, s. 115–117; Kubiczek 2005, s. 92–94]: pracę na podstawie umów terminowych (na czas określony), pracę w niepełnym wymiarze czasu pracy, pracę pracowników wynajmowanych (tymczasowych), pracę na wezwanie, pracę chałupniczą, telepracę, pracę na zastępstwo, pracę weekendową, pracę dorywczą (jako rodzaj pracy tymczasowej), zatrudnianie praktykantów i uczniów oraz pracowników sezonowych, dzielenie się pracą, zadaniowy czas pracy, równoważny czas pracy, przerywany

czas pracy, pracę w ruchu ciągłym, ruchomy czas pracy, pracę w ramach kontraktu, umowy zlecenia i umowy o dzieło, samozatrudnienie.

Stymulowanie elastyczności pracy wiąże się nie tylko ze zmianami instytucjonalnymi kształtującymi stronę popytową rynku pracy i dywersyfikującymi formy umów o świadczenie pracy, ale i z jakością czynnika pracy, co implikuje konieczność poprawy poziomu i struktury kształcenia, w tym edukacji ustawicznej i kształcenia w miejscu pracy. Zwiększenie elastyczności pracy wymaga inwestowania w kapitał ludzki i podnoszenia zdolności pracowników do uczenia się, rozwiązywania konkretnych problemów, adaptacji i nadążania za zmieniającym się środowiskiem pracy [Czyżewski, 2003, s. 44–45; Sordyl, 2008, s. 209].

EFEKTY UELASTYCZNIEŃ RYNKU PRACY

Upowszechnienie elastycznych rozwiązań na rynku pracy związane jest z istotną zmianą warunków gospodarowania i charakteru stosunków społecznych. Rozwiązania takie wynikają ze specyfiki dominujących relacji usługowych, które wymagają większych możliwości zmiennego kształtowania nakładów pracy z jednoczesną dbałością o jakość tego czynnika produkcji. Uelastycznianie pracy niesie ze sobą jednak zarówno korzystne, jak i negatywne przekształcenia w układzie relacji produktywność – równość.

Podstawowym pozytywnym efektem uelastycznienia rynku pracy, przytaczanym w literaturze przedmiotu, jest jego zdolność do zwiększenia zatrudnienia [Kaźmierczyk, 2007, s. 34]. Wzrost liczby miejsc pracy ma miejsce zarówno w krótkim okresie, kiedy to odbywa się w wyniku sprawniejszych procesów dostosowań do zmiennych warunków koniunkturalnych i efektywniejszego wykorzystania pracy, jak i w okresie długim, w którym możliwe są dostosowania strukturalne i pobudzane procesy inwestycyjne [Sordyl, 2008, s. 187–190].

Wśród podstawowych argumentów wspierających ideę uelastycznienia rynku pracy wymienia się związane z tym procesem obniżenie kosztów pracy [Kubiczek, 2005, s. 92–94]. Zdaniem neoklasyków, regulacje zwiększają koszty pracy zarówno bezpośrednio (np. płace minimalne, obciążenia pozapłacowe), jak i pośrednio (np. koszty zwolnień) [Sordyl, 2008, s. 187–190]. W ekonomii neoklasycznej zakłada się, że wyższa elastyczność płac, zwłaszcza mniej wygórowane postulaty płacowe pracowników, skutkuje większą liczbą miejsc pracy [Gawrońska-Nowak, Skorupińska, 2006, s. 23–40]. Niższe koszty pracy przy założeniu malejącej produktywności krańcowej pozwalają na utworzenie kolejnego miejsca pracy. Wyższa elastyczność zatrudnienia oznacza także mniejszy wpływ zmian na położenie ekonomiczne przedsiębiorstwa i skutkuje bardziej efektywnym wykorzystaniem pracy [Gawrońska-Nowak, Skorupińska, 2006, s. 23–40]. W sytuacji elastycznego rynku pracy, ze względu na możliwości szybszego

reagowania na zmiany warunków (mniej kosztowne procesy redukcji zatrudnienia oraz obciążone mniejszym ryzykiem procesy pozyskiwania nowych pracowników) wzrasta mikroekonomiczna wydajność firmy, co sprzyja poprawie ekonomicznej sytuacji przedsiębiorstwa. Korzystna sytuacja finansowa firmy pozwala na długookresowy rozwój i pobudza procesy inwestycyjne, a w rezultacie generuje nowe miejsca pracy.

Czynnikiem przesądzającym o uelastycznianiu rynku pracy, ściśle powiązanym z argumentami kosztowymi, jest także wzrost zatrudnienia poprzez sprawniejsze dostosowania popytu i podaży na rynku pracy oraz długookresowe usprawnienia alokacyjne związane ze wzrostem mobilności siły roboczej [Kubiczek, 2005, s. 92–94; Gawrońska-Nowak, Skorupińska, 2006, s. 23–40]. Zdaniem neoklasyków, regulacje ograniczają zdolność rynku do reagowania na zmiany z punktu widzenia pracowników (uprzywilejowanie pracowników o dłuższym stażu pracy w jednej firmie), jak i przedsiębiorstw (koszty zwolnień zniechęcające do zmiany poziomu zatrudnienia) [Sordyl, 2008, s. 187–190]. Sprawne procesy alokacji siły roboczej w sytuacji jej mobilności międzysektorowej i międzypodmiotowej przyczyniają się do wzrostu efektywności makroekonomicznej i redukcji problemów niedostosowań strukturalnych. Wskazuje się, że wyższa elastyczność popytu na pracę ogranicza bezrobocie frykcyjne i strukturalne, a także sprzyja przemianom strukturalnym w gospodarce, które wymagają znacznych przesunięć siły roboczej między dziedzinami gospodarki, przedsiębiorstwami, zawodami, regionami. Elastyczność rynku pracy umożliwia lepszą alokację zasobów pracy na rynku wewnętrznym oraz większą możliwość kształtowania struktur zatrudnienia dopasowanych do wyzwań globalnej konkurencji i usługowej gospodarki wiedzy. Elastyczność zwiększa rolę mechanizmów rynkowych na rynku pracy i podnosi sprawność jego funkcjonowania, przyspieszając dostosowania strukturalne podażowej i popytowej strony rynku pracy, co powinno skutkować wyższymi poziomami zatrudnienia [Puzio-Waławik, 2006, s. 145, 149, 150; Mączka, 2003, s. 41; Kwiatkowski, Roszkowska, Tokarski, 2004, 42–43]. Ponadto w sytuacji nadmiernych regulacji, w długim okresie wzrost zatrudnienia jest kosztowny i ryzykowny i prowadzi do wzrostu kapitałochłonności produkcji i segmentacji przedsiębiorstw oraz siły roboczej [Sordyl, 2008, s. 187–190].

Pozytywnym skutkiem uelastyczniania rynku pracy jest także aktywizacja zawodowa części osób, które z różnych przyczyn nie podejmują zatrudnienia pełnoetatowego [Puzio-Waławik, 2006, s. 145, 149, 150; Mączka, 2003, s. 41; Kwiatkowski, Roszkowska, Tokarski, 2004, 42–43]. Dotyczy to szczególnie grup często dyskryminowanych na rynku pracy, a więc osób najmłodszych lub najstarszych, w tym emerytów i rencistów, kobiet czy niepełnosprawnych. Elastyczne formy zatrudnienia mogą odpowiadać potrzebom pracodawców funkcjonujących w warunkach zmiennego zapotrzebowania, co szczególnie dotyczy

sfery usług. Istnieją także pewne grupy społeczne, które preferują elastyczne zatrudnienie (np. studenci, kobiety wychowujące dzieci, osoby starsze), powstaje więc społeczne zapotrzebowanie na tę formę aktywności zawodowej [Kabaj, 2000, s. 69–70]. Ponadto pewna część osób w wieku produkcyjnym uzyskuje dochody wykonując prace doraźne (np. opieka nad dziećmi lub ludźmi starszymi, chorymi, sprzątanie mieszkań, prace dla przedsiębiorstw i urzędów), na które istnieje rosnące zapotrzebowanie, szczególnie w dużych miastach [Kabaj, 2000, s. 71].

Odnosząc się do negatywnych aspektów uelastyczniania rynku pracy w zakresie zatrudnienia, należy zauważyć, że uelastycznianie czasu pracy przekładające się na wydłużanie pracy zatrudnionego, faktycznie ogranicza możliwości wzrostu zatrudnienia [Gawrońska-Nowak, Skorupińska, 2006, s. 23–40]. Co więcej, w okresach dekonunktury elastyczny rynek pracy przyczynia się do szybszej likwidacji miejsc pracy, a w rezultacie do pogłębienia problemów bezrobocia i negatywnych efektów mnożnikowych. W sytuacji takiej negatywne koszty ograniczenia popytu przesuwane są, przynajmniej w części, z grupy pracodawców – właścicieli kapitału na pracobiorców, objętych elastycznymi kontraktami pracy. Ponadto przyjmując sumaryczny efekt koniunkturalnych oddziaływań na rynek pracy w postaci wzrostu zatrudnienia, warto zwrócić uwagę, że uelastycznianie rynku pracy wiąże się ze zjawiskiem substytucji zatrudnienia długookresowego przez kontrakty czasowe [Sordyl, 2008, s. 187–190]. W efekcie powstające w okresach ożywienia, jak i w ujęciu długookresowym, miejsca pracy istotnie zmieniają stosunki społeczne.

Uelastycznianie rynku pracy związane z jego deregulacją niesie ze sobą negatywne społecznie zjawisko rosnącej niepewności zatrudnienia i obniża bezpieczeństwo socjalne [Kubiczek, 2005, s. 92–94]. Elastyczne formy zatrudnienia często oznaczają utratę wielu praw pracowniczych, takich jak prawo do urlopu czy ochrony stosunku pracy, który zastępowany jest umowami kontraktowymi. Elastyczne zatrudnienie wiąże się z niewliczaniem przepracowanego okresu do stażu pracy czy brakiem zdolności kredytowej pracownika [Danecka, 2005, s. 115–117]. Uelastycznianie pracy związane z obniżaniem poziomu wynagrodzeń oznacza ograniczenie jednej z podstawowych funkcji pracy, jaką jest funkcja dochodowa. Ponadto wskazuje się na malejące szanse znalezienia pracy wysoko opłacanej przez pracowników włączanych w rynek pracy w ramach elastycznych form zatrudnienia, m.in. ze względu na obniżony poziom kapitału ludzkiego tej grupy pracujących.

Negatywnym zjawiskiem społecznym jest także powstawanie nowej linii podziału, zastępującej podział na pracujących w sferze formalnej i nieformalnej, na tzw. *core workers* – pracowników zatrudnionych na podstawie długookresowych umów o pracę, którzy objęci są pełną ochroną socjalną, uzyskują wysokie wynagrodzenia ze względu na posiadane umiejętności specyficzne dla danej

firmy i doświadczenie oraz pracowników czasowych – objętych elastycznymi formami pracy, cechującymi się znaczną niestabilnością zatrudnienia i niskim poziomem wynagrodzeń. Tworzą się segmenty tzw. dobrych i złych miejsc pracy, przy czym ten pierwszy najczęściej związany jest z zawodami wymagającymi specyficznej wiedzy z zakresu nowoczesnych technologii, a także sfery obsługi starzejących się społeczeństw. Uelastycznianie pracy wzmacnia pozycję przetargową pracowników posiadających stałe miejsca pracy, którzy uzyskują nie tylko wyższe wynagrodzenie (co ogranicza zatrudnienie), ale także uprzywilejowany dostęp do awansów i szkoleń pracowniczych, co dodatkowo wzmacnia ich związki z firmą. Tymczasem obserwowany jest brak więzi z przedsiębiorstwem pracowników objętych formami elastycznymi. Mają oni ograniczone możliwości doskonalenia zawodowego, ze względu na spadek skłonności firmy do inwestowania w pracowników czasowych. Efektem spadku lojalności i osłabionej akumulacji kapitału ludzkiego jest obniżenie wydajności [Dzierzgowski 2006, s. 8; Sordyl, 2008, s. 187–190, 203; Kaźmierczyk, 2007, s. 35].

Co więcej, argument o łagodnym – bez zwolnień – przebiegu procesów redukcji zatrudnienia w warunkach osłabienia koniunktury i elastycznego rynku pracy skutkujących poprawą stosunków społecznych w firmie dotyczy oczywiście pracowników podstawowych i nie powinien zacierać obrazu trudnej sytuacji drugiej grupy pracujących [Danecka, 2005, s. 115–117]. Często wykonywanie pracy w oparciu o kontrakt elastyczny: umowę o pracę na czas ograniczony czy prace zleczone uzależnione od przepracowanej liczby godzin, która ma charakter pracy niezłożonej, niewymagającej szczególnych kwalifikacji i nisko opłacanej prowadzi do wykształcenia się grupy tzw. *working poor* („pracujący biedni”). *Junk job* („praca śmieć”), realizowana najczęściej w sektorze usług, powoduje niemożność uczestnictwa w masowej konsumpcji z powodu niskich zarobków, sprawia też, że osoby wykonujące ją często są pozbawione opieki socjalnej i ochrony związkowej. Praca tego typu nie daje szans na awans i rozwój zawodowy. Zazwyczaj traktowana jest jako zajęcie dodatkowe lub tymczasowe. Z drugiej strony, nawet praca prosta i nisko płatna może zapobiegać marginalizacji społecznej. Jednocześnie z punktu widzenia pracodawcy są to tanie stanowiska pracy, co może pozytywnie stymulować aktywność gospodarczą [Kozek, Kubisa, Ostrowski, 2005, s. 1–8]. Ponadto, należy mieć na uwadze, że proces uelastyczniania pracy nie jest tożsamy z upowszechnieniem pracy typu *junk job* i nie można go bezpośrednio wiązać jedynie z grupą osób o najsłabszej sile przetargowej na rynku pracy.

POSTULOWANE ROZWIĄZANIA

Instytucjonalne rozwiązania na rynku pracy powinny uwzględniać cele równoczesnego stymulowania efektywności ekonomicznej, jak i łagodzenia dysproporcji społecznych. Przedstawione argumenty związane z uelastycznia-

niem rynku pracy i obserwacja realnych zjawisk społeczno-gospodarczych pozwalają stwierdzić, że jedynie częściowo umożliwiają one godzenie tych celów w uwarunkowaniach gospodarki usługowej.

Postulowana, głównie przez ekonomię neoklasyczną, liberalizacja rynku pracy powinna polegać na wzroście zróżnicowania umów między pracodawcą a pracobiorcą. Jednak niedoskonałe prawo pracy daje niewielkie możliwości stosowania zróżnicowanych form zatrudnienia, zwiększając w ten sposób koszty związane z tworzeniem miejsc pracy. Jak podkreśla M. Danecka, istotą zmiany w kierunku uelastycznienia pracy nie jest pozbawienie pracownika wszelkiej ochrony prawnej, lecz umożliwienie pracodawcy szybkiego reagowania na zmiany zachodzące w gospodarce oraz dostosowywania skali i form zatrudnienia do warunków rynku. Elastyczność ma się przyczyniać do lepszego dostosowania popytu i podaży na rynku pracy [Danecka, 2005, s. 115–117, 186]. M. Sordyl dodaje, że kontrakty czasowe są odpowiedzią na szczególne potrzeby przedsiębiorstwa i umożliwiają zwiększenie elastyczności zatrudnienia w sytuacji, gdy zatrudnienie pełnoetatowych pracowników wiąże się z dodatkowymi kosztami. Wprowadzaniu umów czasowych powinna jednak towarzyszyć liberalizacja umów typowych [Sordyl, 2008, s. 189]. Jak wskazuje J. Dzierzgowski, jednoczesne rozwijanie elastycznych form zatrudnienia i przeciwdziałanie ich negatywnym konsekwencjom wymaga realizacji tzw. koncepcji *flexicurity*. Wiąże się ona z jednoczesnym zmniejszeniem ochrony zatrudnienia dla grupy *core workers* oraz zwiększeniem ochrony pracujących na część etatu lub w niepełnym wymiarze czasu. Niezbędne jest uregulowanie statusu pracowników niepełnoetatowych [Dzierzgowski, 2006, s. 8]. Ponadto wykorzystanie elastycznych rozwiązań na rynku pracy, w tym pracy niepełnoetatowej mogłoby przynieść pozytywne efekty synergiczne, jeśli byłoby powiązane z programem rozwoju kwalifikacji i edukacji ustawicznej, a także działalności na rzecz rozwoju społecznego (trzeci sektor, wolontariat). Przedsiębiorstwa mogłyby dysponować dzięki takim rozwiązaniom bardziej wydajną, mniej przepracowaną i bardziej wyedukowaną kadrą. Umiejętne wykorzystanie idei skracania czasu pracy mogłoby spowodować znaczne obniżenie publicznych, zakładowych, indywidualnych, ekonomicznych, zawodowych, społecznych, psychicznych, zdrowotnych i innych kosztów braku pracy. Przy powiązaniu koncepcji skracania czasu pracy z edukacją czas wolny mógłby być wykorzystany na edukację, w tym kształcanie zawodowe [Mączyńska 2004, s. 166–167], a tym samym sprzyjać długookresowym celom społeczno-gospodarczym.

LITERATURA

Bednarek M., 2004, *Czas ucywilizować samozatrudnienie*, „Rzeczpospolita” nr 152 (6835), 1 lipiec.

- Bocian A.F., 2003, *Proces globalizacji a możliwości wzrostu zatrudnienia w gospodarce polskiej* [w:] *Rynek pracy w Polsce na progu XXI wieku. Aspekty makroekonomiczne i regionalne*, red. R. Horodeński, C. Sadowska-Snarska, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Wyższa Szkoła Ekonomiczna w Białymstoku, Białystok-Warszawa.
- Bossak J.W., 2008, *Instytucje, rynki i konkurencja we współczesnym świecie*, Szkoła Główna Handlowa w Warszawie, Warszawa.
- Brzozowski M., Gierałtowski P., Milczarek D., Siwińska-Gorzelać J., 2006, *Instytucje a polityka makroekonomiczna i wzrost gospodarczy*, Wydawnictwo Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Czyżewski A., 2003, *Wpływ zwiększenia elastyczności rynku pracy na tworzenie nowych miejsc pracy* [w:] *Jak tworzyć w Polsce nowe miejsca pracy?*, red. A. Noga, Wydawnictwo Polskiego Towarzystwa Ekonomicznego, Warszawa.
- Danecka M., 2005, *Bezrobocie i instytucje rynku pracy*, Instytut Studiów Politycznych Polskiej Akademii Nauk, Warszawa.
- Dzierżgowski J., 2006, *Globalizacja i praca – przegląd dyskusji*, „Polityka Społeczna” nr 3, marzec.
- Frieske K.W., Poławski P., 1999, *Opieka i kontrola. Instytucje wobec problemów społecznych*, „Śląsk”, Katowice.
- Fuchs V.R., 1968, *The Service Economy*, National Bureau of Economic Research, New York.
- Gawrońska-Nowak B., Skorupińska K., 2006, *Elastyczność rynku pracy a charakter instytucji w krajach europejskich*, „Gospodarka Narodowa” nr 3, s. 23–40.
- Glikman P., Kabaj M., Muszkiet T., 1997, *Ciągłość i transformacja gospodarki. Zasoby kapitału, pracy, energii i ich wykorzystanie do roku 2000–2010*, Wydawnictwo Key Text, Warszawa – M. Kabaj, cz. 2, *Zasoby pracy, zatrudnienie i bezrobocie. Elementy prozatrudnieniowej dualnej strategii rozwoju gospodarczego*.
- Kabaj M., 2005, *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?*, Instytut Pracy i Spraw Socjalnych, Warszawa.
- Kabaj M., 2000, *Program przeciwdziałania ubóstwu i bezrobociu*, Raport IPiSS, Zeszyt nr 19, Warszawa.
- Kaźmierczyk J., 2007, *Demograficzne aspekty podażowej strony rynku pracy w Polsce w latach 1990–2004* [w:] *Instytucje i instrumenty funkcjonowania gospodarki rynkowej*, red. W. Przybylska-Kapuścińska, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Kozek W., Kubisa J., Ostrowski P., 2005, *Bliżej junk job niż working poor. Nisko kwalifikowana nisko płatna praca w usługach w Polsce*, „Polityka Społeczna” nr 10.
- Kozek W., 1994, *Praca w Polsce. Między etosem a anomią* [w:] *W biegu czy w zawieszeniu? Ludzie i instytucje w procesie zmian*, red. K.W. Frieske, W. Morawski, Instytut Socjologii Uniwersytetu Warszawskiego, Warszawa.
- Księżyk M., 2005, *Ograniczanie bezrobocia w strukturze celów społeczno-gospodarczych Polski* [w:] *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Katedra Mikroekonomii, Szczecin.
- Kubiczek A., 2005, *Ekonomiczne i społeczne aspekty zmian na rynku pracy w dobie globalizacji* [w:] *Konkurencyjność rynku pracy i jego podmiotów*, red. D. Kopycińska, Uniwersytet Szczeciński, Katedra Mikroekonomii, Szczecin.

- Kwiatkowski E., Roszkowska S., Tokarski T., 2004, *Granice wzrostu bez zatrudnienia w Europie i krajach WNP*, „Ekonomista” nr 1.
- Lissowska M., 2008, *Instytucje gospodarki rynkowej w Polsce*, Wydawnictwo C.H. Beck, Warszawa.
- Mączka L., 2003, *Gospodarka globalna u progu XXI wieku*, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Krakowie, Kraków.
- Maczyńska E., 2004, *Deficyt pracy w cywilizacji wiedzy i niepewności* [w:] *Tworzenie nowych miejsc pracy*, Raport nr 47, Rada Strategii Społeczno-Gospodarczej przy Radzie Ministrów, Warszawa.
- Nicholas R., 2001, *Przekształcenia w sektorze usług w Polsce w perspektywie europejskiej* [w:] *Transformacja w usługach. Sektor usług w Polsce w latach 1990–1999*, red. K. Rogoziński, Zeszyty Naukowe Nr 9, Wydawnictwo Akademii Ekonomicznej w Poznaniu, Poznań.
- Nowacki T.W., 2005, *O reinterpretację układu kwalifikacji* [w:] *Kwalifikacje zawodowe na wspólnym rynku pracy*, red. S.M. Kwiatkowski, Instytut Badań Edukacyjnych, Warszawa.
- Puzio-Waławik B., 2006, *Uelastycznianie rynku pracy w Polsce na tle krajów Unii Europejskiej* [w:] *Bezrobocie we współczesnych gospodarkach rynkowych*, red. D. Kopycińska, Katedra Mikroekonomii, Uniwersytet Szczeciński, Szczecin.
- Rogoziński K., 2000, *Usługi rynkowe*, Akademia Ekonomiczna w Poznaniu, Poznań.
- Róg J., 2003, *Praca a wzrost gospodarczy* [w:] *Nierówności społeczne a wzrost gospodarczy. Zarys problematyki*, red. M.G. Woźniak, Zeszyt Nr 1, Uniwersytet Rzeszowski, Katedra Teorii Ekonomii, Rzeszów.
- Sobczyk G., 1991, *Strategie rozwoju usług w latach dziewięćdziesiątych*, Instytut Rynku Wewnętrznego i Konsumpcji, Monografie i Syntezy nr 67, Warszawa.
- Sordyl M., 2008, *Wpływ regulacji rynku pracy na tempo wzrostu gospodarczego* [w:] *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, red. A. Wojtyna, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.
- Wojtyna A., 2008, *Teoretyczny wymiar zależności między zmianami instytucjonalnymi, polityką ekonomiczną a wzrostem gospodarczym* [w:] *Instytucje a polityka ekonomiczna w krajach na średnim poziomie rozwoju*, red. A. Wojtyna, Polskie Wydawnictwo Ekonomiczne, Warszawa.

Streszczenie

W opracowaniu dyskusji poddano rezultaty społeczno-ekonomiczne wykorzystania instytucjonalnych rozwiązań w postaci uelastyczniania pracy. Podkreślono, że są to rozwiązania adekwatne do uwarunkowań gospodarki usługowej, sprzyjające tworzeniu miejsc pracy, dostosowania strukturalnym i poprawie sytuacji ekonomicznej przedsiębiorstw, jak i wydajności makroekonomicznej, a także włączeniu w rynek pracy grup społecznych o najsłabszej pozycji. Z drugiej strony zwrócono uwagę na zagrożenia w postaci zmniejszenia bezpieczeństwa socjalnego pracujących, tworzenie się nowych linii podziałów społecznych w układzie tzw. *core workers* i pracowników czasowych oraz zmniejszonej akumulacji kapitału ludzkiego na poziomie przedsiębiorstw. Rozwiązania elastyczne muszą więc znaleźć wsparcie w nowych działaniach z zakresu koncepcji *flexicurity*, rozwoju edukacji ustawicznej i trzeciego sektora.

Job Flexibility as an Institutional Solution in Conditions of Service Economy

Summary

In the paper there were discussed some socio-economic results of using institutional solutions in the form of job flexibility. There was stressed the fact that the solutions are adequate to conditions of service economy, favor creation of workplaces, structural adjustments and enhance economic condition of enterprises as well as macroeconomic efficiency, and also inclusion into labour market social groups with the weakest position. On the other hand, there were also pointed out some threats such as lower social security of employees, creation of new divisions between so called core workers and terminal employees and decreasing accumulation of human capital on the enterprise level. Therefore, flexible solutions should be supported by new actions taken within the concept of flexicurity, development of lifelong learning and the third sector.