



**Renata Nowak-Lewandowska**

Wyższa Szkoła Humanistyczna TWP w Szczecinie  
Wydział Nauk Społecznych  
Instytut Socjologii  
renata.lew@wp.pl

## REGULACJA I DEREGULACJA RYNKU PRACY W POLSCE A WZROST GOSPODARCZY

**Streszczenie:** Efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich stanowi jeden z głównych czynników wzrostu gospodarczego. Aby zapewnić i utrzymać trwały wzrost gospodarczy, konieczne jest podjęcie działań w kierunku większej aktywizacji zasobów pracy, jak i uelastycznienia rynku pracy (poprzez deregulację), przy zachowaniu bezpieczeństwa socjalnego (w drodze regulacji).

Celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych działań państwa w zakresie regulacji i deregulacji rynku pracy w Polsce oraz ich roli w kontekście wzrostu gospodarczego. Autorka zwraca szczególną uwagę na proces uelastycznienia rynku pracy oraz aktywizacji osób starszych.

**Słowa kluczowe:** wzrost gospodarczy, rynek pracy, elastyczność, regulacja, deregulacja, osoby starsze.

### Wprowadzenie

Efektywne wykorzystanie zasobów ludzkich stanowi jeden z głównych czynników wzrostu gospodarczego. Aby zapewnić i utrzymać trwały wzrost gospodarczy, konieczne jest podjęcie działań w kierunku większej aktywizacji zasobów pracy, jak i uelastycznienia rynku pracy, przy zachowaniu bezpieczeństwa socjalnego.

Celem artykułu jest zaprezentowanie wybranych działań państwa w zakresie regulacji i deregulacji rynku pracy w Polsce oraz ich roli w kontekście wzrostu gospodarczego. Autorka zwraca szczególną uwagę na proces uelastycznienia rynku pracy oraz aktywizacji osób starszych jako nie w pełni wykorzystanego

zasobu pracy. Jego zagospodarowanie w dobie starzejącego się społeczeństwa stanowi niekwestionowane wyzwanie dla tworzenia PKB.

Autorka dokonuje analizy problemu na podstawie dostępnych opracowań i materiałów statystycznych oraz raportów badawczych.

## **1. Istota działań regulacyjnych państwa na rynku pracy a wzrost gospodarczy**

Potrzeba działań interwencyjnych państwa na rynku pracy wynika z kilku istotnych powodów. Z. Wiśniewski wyróżnia m.in. takie, jak: niedostateczna przejrzystość rynku, niska skłonność przedsiębiorców do podejmowania działań inwestycyjnych, dyskryminacja niektórych grup społecznych na rynku pracy, dyskwalifikacja osób długotrwale bezrobotnych<sup>1</sup>. Poprzez odpowiednie regulacje państwo może wpłynąć na rozwiązanie wyróżnionych problemów.

Regulacja ma na celu budowanie ładu społecznego i jest rozumiana jako efekt ingerencji państwa w proces funkcjonowania rynku<sup>2</sup>. Dokonuje się ona na podstawie reguł prawnych, stanowionych przez państwo oraz quasi-prawnych (układowych), będących rezultatem wynegocjowanych ustaleń między partnerami społecznymi<sup>3</sup>. Regulacja rynku pracy obejmuje ustawodawstwo w zakresie ochrony stosunków pracy, przepisy o bezpieczeństwie i higienie pracy, płacy minimalnej, uprawnieniach związkowych, aktywizacji bezrobotnych.

Działaniem odwrotnym do regulacji jest deregulacja. O ile pierwsza wiąże się z usztywnieniem rynku pracy, wzrostem kosztów pracy i wzrostem bezrobocia, o tyle druga – z jego uelastycznieniem, redukcją uregulowań prawnych w zakresie zbiorowych stosunków pracy, zwiększeniem swobody gospodarowania, ułatwieniami w zakresie zatrudniania i zwalniania, obniżeniem kosztów pracy. Deregulacja ma też swoje negatywne strony, odczuwane głównie przez pracodawców. Akcentuje się tu zwłaszcza nadmierne umocnienie pozycji pracodawcy na rynku, obniżenie standardu bezpieczeństwa socjalnego, niepewność zatrudnienia, gorsze warunki płacowe, ryzyko braku ciągłości zatrudnie-

---

<sup>1</sup> Z. Wiśniewski: *Europejska strategia zatrudnienia a aktywna polityka rynku pracy*. W: *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*. Red. A. Pocztowski. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, s. 23.

<sup>2</sup> P. Gregg, A. Manning: *Labour market regulation and unemployment*. W: *Unemployment policy: government options for the labour market*. Red. D.J. Snower, G. De La Dehesa. Cambridge University Press, Cambridge 1997, s. 38.

<sup>3</sup> I. Ostój: *Instytucje rynku pracy jako system – problemy projektowania i oceny*. W: *Polityka ekonomiczna*. Red. J. Sokołowski, M. Sosnowski, A. Żabiński. Wydawnictwo UE, Wrocław 2010, s. 534.

nia<sup>4</sup>. W literaturze przedmiotu podkreśla się, że regulacja poprzez ograniczenie funkcjonowania mechanizmów rynkowych hamuje wzrost gospodarczy, zaś deregulacja wpływa na wzrost konkurencyjności i pełniejsze dostosowanie zasobów pracy do popytu rynkowego<sup>5</sup>.

Między zatrudnieniem a wzrostem gospodarczym (PKB) istnieje pewna zależność – z jednej strony wzrost PKB może (ale nie musi) sprzyjać wzrostowi zatrudnienia, z drugiej zaś efektywne wykorzystanie zasobów pracy może być głównym (ale nie jedynym) czynnikiem wzrostu gospodarczego<sup>6</sup>. Do zobrazowania zależności między PKB a przyrostem zatrudnienia służy współczynnik absorpcji zatrudnienia. Jest to relacja tempa zmian zatrudnienia do tempa wzrostu PKB. Wyniki zawarte w tab. 1, odnoszące się do sytuacji w Polsce, potwierdzają, że nie każdy wzrost gospodarczy przyczynia się do wzrostu zatrudnienia.

**Tabela 1.** Dynamika wzrostu PKB i zatrudnienia oraz współczynnik absorpcji zatrudnienia w Polsce w latach 2004-2013

Lata	Liczba pracujących (w tys.)	Stopa wzrostu/spadku (w %) rok poprzedni = 100		Współczynnik absorpcji zatrudnienia
		PKB	Zatrudnienie	
2004	16 641	5,3	-0,10	-0,02
2005	16 873	3,6	1,39	0,39
2006	16 678	6,2	-1,15	-0,18
2007	16 610	6,8	-0,41	-0,06
2008	16 764	5,1	0,92	0,18
2009	17 038	1,6	1,63	1,02
2010	16 878	3,9	-0,93	-0,24
2011	16 968	4,5	0,53	0,12
2012	17 085	2,0	0,68	0,34
2013	17 101	1,6	0,09	0,06

Źródło: Obliczenia na podstawie Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu> (10.09.2014).

Taka sytuacja wskazuje na bezzatrudnieniowy wzrost gospodarczy. Pojawia się wówczas potrzeba podjęcia działań w kierunku deregulacji. Warto podkreślić, że w literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznej empirycznej weryfikacji tezy, że uelastycznienie rynku pracy przekłada się wprost na wzrost gospodarczy

<sup>4</sup> A. Berezka: *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych Zarządzania” 2012, nr 28, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2012, s. 112.

<sup>5</sup> Z. Wiśniewski: *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999, s. 69.

<sup>6</sup> M. Kabaj: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPiSS, Warszawa 2005, s. 194.

i spadek bezrobocia<sup>7</sup>. Ma to związek z wymienionymi wyżej negatywnymi aspektami deregulacji<sup>8</sup>. Biorąc powyższe pod uwagę, kluczowego znaczenia nabiera model flexicurity, łączący w sobie elementy elastyczności i bezpieczeństwa.

## 2. Deregulacja rynku pracy – w kierunku uelastycznienia

Na potrzebę liberalizacji uregulowań rynku pracy zwrócono uwagę w krajach europejskich w latach 90. XX w.<sup>9</sup>. Uznano wówczas, że należy m.in.: zliberalizować i unowocześnić rozwiązania w zakresie nietypowych form zatrudnienia, z zachowaniem ochrony pracowników, poddać negocjacom płace i czas pracy, zredukować wysokość zasiłków, zwiększając środki na aktywizację bezrobotnych. Ta tzw. trzecia droga opiera się na koncepcji przejściowych rynków pracy G. Schmidta, znajdując zastosowanie w sytuacji bezzatrudnieniowego wzrostu gospodarczego<sup>10</sup>. G. Schmid akcentuje w niej zwłaszcza konieczność kształcenia ustawicznego i uelastycznienia rynku pracy.

Elastyczność jest rozumiana jako zdolność do szybkiego przystosowania się do zmiennych warunków rynkowych<sup>11</sup>. W przypadku rynku pracy oznacza ona zwiększenie swobody działania i szybszą reakcję przedsiębiorców na zmiany gospodarcze w wyniku wprowadzenia deregulacji w zakresie zatrudnienia, czasu pracy, ochrony stosunków pracy, płac. Elastyczność zatrudnienia wiąże się ze zdolnością dostosowania liczby zatrudnionych do zmiennych uwarunkowań ekonomicznych<sup>12</sup>. Elastyczność czasu pracy wyraża się z kolei w indywidualnym podejściu do kształtowania czasu pracy w różnych przekrojach<sup>13</sup>. Elastyczność zatrudnienia jest kojarzona z łagodzeniem uregulowań prawnych w zakresie nawiązywania i rozwiązywania stosunku pracy oraz możliwością stosowania elastycznych (nietypowych) form zatrudnienia, takich jak m.in.: praca na czas określony, praca w niepełnym wymiarze, telepraca, praca kontraktowa, dzielenie

<sup>7</sup> S. Borkowska: *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza*. W: *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Red. K.W. Frieske. IPSS, Warszawa 2003.

<sup>8</sup> A. Szymańska: *Możliwości stosowania idei flexicurity w praktyce*. W: *Ekonomia*. Red. J. Sokółowski, G. Węgrzyn. Wydawnictwo UE, Wrocław 2011, s. 291.

<sup>9</sup> Z. Wiśniewski, K. Zawadzki: *Przejściowe rynki pracy jako nowa koncepcja Europejskiej Strategii Zatrudnienia*. „Polityka Społeczna” 2005, nr 4, s. 14.

<sup>10</sup> G. Schmid: *Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy*. „Economic and Industrial Policy” 1995, Vol. 16, s. 431.

<sup>11</sup> E. Kwiatkowski: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007, s. 285.

<sup>12</sup> E. Kryńska: *Dylematy polskiego rynku pracy*. IPSS, Warszawa 2001, s. 94.

<sup>13</sup> W. Dymarczyk: *Organizacja czasu pracy*. W: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Red. E. Kryńska. IPSS, Warszawa 2003, s. 178-179.

pracy, umowa zlecenia i o dzieło. Powyższe formy sprzyjają racjonalnemu wykorzystaniu zasobów pracy w firmie, obniżają koszty pracy, przez co sprzyjają tworzeniu miejsc pracy.

### 3. Elastyczność rynku pracy w Polsce

W Polsce od czasów transformacji gospodarki następuje stopniowa deregulacja rynku pracy. O stosunkowo wysokiej elastyczności rynku pracy świadczy dość niska od kilku lat wartość Indeksu Prawnej Ochrony Zatrudnienia (EPL – *Employment Protection Legislation*), który wynosi 2,23 (2013 r.)<sup>14</sup>. Przyczyniają się do tego m.in. kolejne nowelizacje Kodeksu pracy w kierunku stosowania w szerszym zakresie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy.

Nietypowe formy zatrudnienia zyskały sobie w Polsce dużą przychylność ze strony pracodawców, szczególnie praca na czas określony, umowa zlecenia i o dzieło. W 2013 r. udział pracujących w Polsce na czas określony wyniósł 26,8 % zatrudnionych ogółem (5,6% w 2000 r.) i był najwyższy w całej UE<sup>15</sup>. Umowy na czas określony mają tę zaletę, że łatwo je rozwiązać, gdyż albo wygasają z terminem, na jaki zostały zawarte, albo okres ich wypowiedzenia ogranicza się do dwóch tygodni. Ta ostatnia regulacja stała się powodem wszczęcia postępowania przeciwko Polsce przez Komisję Europejską, z uwagi na zdecydowanie za krótki okres wypowiedzenia wobec 3-miesięcznego przy umowach na czas nieokreślony. W celu ograniczenia nagminnego zawierania umów na czas określony Minister Pracy i Polityki Społecznej wystąpił z projektem skrócenia okresu, na jaki są one zawierane, maksymalnie do 36 miesięcy, po upływie którego stałyby się automatycznie umowami na czas nieokreślony<sup>16</sup>.

Umowy zlecenia i o dzieło są regulowane przepisami Kodeksu cywilnego. W powyższych przypadkach (poza umową zlecenia) pracodawca „oszczędza” na kosztach urlopów, szkoleń, odpraw<sup>17</sup>. Same umowy nie są niczym złym; problem pojawia się, gdy są zawierane w miejsce umowy o pracę. W 2013 r. PIP

<sup>14</sup> EPL został opracowany przez OECD na podstawie 22 obszarów tematycznych z zakresu regulacji zatrudnienia. Największe znaczenie mają trzy elementy indeksu: regulacje w zakresie ochrony zatrudnienia pracowników mających umowy na czas nieokreślony, na czas określony i regulacje ochrony przed zwolnieniami grupowymi. EPL przyjmuje wartości od 0 do 6 (im niższa wartość wskaźnika, tym mniej restrykcyjne regulacje w zakresie ochrony zatrudnienia i tym wyższa elastyczność rynku pracy), <http://stats.oecd.org/wbos/index.aspx> (2.12.2014).

<sup>15</sup> Eurostat, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (10.09.2014).

<sup>16</sup> A. Kielbasiński: *Minister Pracy: umowy na czas określony*. „Gazeta Wyborcza” 27.08.2014.

<sup>17</sup> M. Bednarski: *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 9, s. 6-7.

odnotowała 18% naruszeń prawa przy zawieraniu umów cywilnoprawnych (w 2007 r. było to 4%). Jak podaje GUS, w 2012 r. zatrudnienie niepracownicze dotyczyło 1,35 mln, co stanowi 13% zatrudnionych ogółem (w 2008 r. było to 9%)<sup>18</sup>. Wyniki badań POLPAN z 2013 r. wskazują, że tylko 37% badanych zatrudnionych na umowach cywilnoprawnych otrzymało po upływie 5 lat umowę o pracę na czas nieokreślony<sup>19</sup>. 38% nadal wykonywało pracę na podstawie umowy cywilnoprawnej lub pracę nierejestrowaną, zaś 21% straciło pracę. Zatrudnienie tego typu rodzi negatywne konotacje dla pracobiorców z uwagi na zjawisko dualnego rynku pracy, na którym są lepsze i gorsze miejsca pracy. Problemem nie jest sam podział rynku, ale trudność przejścia z rynku wtórnego (gorszego) do pierwotnego (lepszego). W 2014 r. rząd wyszedł z propozycją „oskładkowania” umów zlecenia do wysokości płacy minimalnej<sup>20</sup>.

#### 4. Flexicurity na rynku pracy

W celu pogodzenia interesów pracodawców z bezpieczeństwem pracowników zaleca się stosowanie koncepcji flexicurity. Według najczęściej używanej w literaturze przedmiotu definicji, flexicurity to polityka, która podejmuje próbę uelastycznienia rynków pracy oraz organizacji i stosunków pracy, dążąc zarazem do poprawy bezpieczeństwa zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego, zwłaszcza grup najsłabszych na rynku pracy i poza nim<sup>21</sup>. Ideą przewodnią jest zapewnienie możliwości szybkiego znalezienia zatrudnienia w zmiennych warunkach ekonomicznych.

W powyższej koncepcji elastyczność jest rozpatrywana w czterech odślonach: 1) zewnętrznej (elastyczność zatrudniania i zwalniania), 2) wewnętrznej (elastyczny czas pracy), 3) funkcjonalnej (praca na zastępstwo, dzielenie pracy, wielozawodowość), 4) płacowej (udział w zysku, zmiana struktury wynagrodzenia)<sup>22</sup>. Bezpieczeństwo dotyczy z kolei: pracy (ochrony przed zwolnieniem w danym miejscu pracy), zatrudnienia (zabezpieczenie zdolności do świadczenia pracy poprzez uzupełnianie kwalifikacji), dochodu (zasiłki, ubezpieczenia społeczne), WLB<sup>23</sup>.

<sup>18</sup> Monitoring rynku pracy. GUS, Warszawa 2014.

<sup>19</sup> Polskie Badanie Panelowe – projekt badawczy realizowany od 1988 r. w Instytucie Filozofii i Socjologii PAN, oparty na wywiadach przeprowadzanych co 5 lat. W 2013 r. w badaniu wzięło udział 2 196 osób.

<sup>20</sup> A. Popiołek, A. Kielbasiński: *Bez etatu i bez szans*. „Gazeta Wyborcza” 31.03.2014, s. 25.

<sup>21</sup> T. Wilthagen, F. Tros: *The concept of „Flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets*. Tilburg University Flexicurity Paper 2003/4, s. 4.

<sup>22</sup> K. Belczyk: *Flexicurity – elastyczne bezpieczeństwo na rynku pracy*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl) (13.09.2014).

<sup>23</sup> *Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ)*. Komisja Europejska, Luksemburg 2007.

Wdrożenie modelu flexicurity wymaga spełnienia czterech warunków: dostępności elastycznych i bezpiecznych porozumień umownych (możliwości stosowania nietypowych form zatrudnienia); aktywnej polityki rynku pracy; wiarygodnych systemów kształcenia ustawicznego oraz nowoczesnych systemów zabezpieczenia społecznego<sup>24</sup>. Model ten jest zalecany do wdrożenia wszystkim państwom Unii Europejskiej<sup>25</sup>. W unijnym Programie na rzecz nowych umiejętności i zatrudnienia akcentuje się potrzebę zreformowania umów o pracę na czas nieokreślony w taki sposób, by zredukować niekorzystne podziały między zatrudnionymi na umowę na czas nieokreślony i określony; stworzenia mechanizmów motywacyjnych dla pracodawców i pracobiorców do inwestowania w podnoszenie i doskonalenie umiejętności<sup>26</sup>.

Elementy omawianego modelu znalazły zastosowanie w polskich regulacjach prawnych zawartych w Ustawie antykrzysowej<sup>27</sup>. Poza okresową regulacją umów na czas określony, wprowadzono także wydłużenie okresu rozliczeniowego do 12 miesięcy oraz określono zasady w zakresie indywidualnego rozkładu czasu pracy. Oba zapisy weszły na stałe do porządku prawnego od sierpnia 2013 r. dzięki nowelizacji Kodeksu pracy<sup>28</sup>.

## 5. Działania państwa na rynku pracy wobec osób starszych

W dobie niekorzystnych zmian demograficznych zwiększenie zatrudnialności osób starszych należy traktować jako jeden z kluczowych elementów wzrostu gospodarczego<sup>29</sup>. Wiąże się to z utworzeniem systemu zachęt do pozostawiania na rynku pracy w miejsce przechodzenia na wcześniejsze emerytury i tworzeniem dla tych osób szans rozwoju zawodowego przy zastosowaniu redukcji podatkowych przy ich zatrudnianiu.

Zwiększanie szans rozwoju zawodowego osób w wieku 50+ wymaga podjęcia odpowiednich kroków w zakresie podnoszenia i doskonalenia kwalifikacji zawodowych w ramach kształcenia ustawicznego. Polska zajmuje jedno z ostatnich miejsc w UE, przed Węgrami i Rumunią, pod względem poziomu wskaźni-

<sup>24</sup> M. Rękas: *Model flexicurity a polski rynek pracy*. W: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*. Red. J. Sokołowski. Wydawnictwo UE, Wrocław 2009, s. 357.

<sup>25</sup> B. Pokorska, B. Słomińska: *Wybrane aspekty kształtowania rynku pracy w Polsce w świetle nowej strategii gospodarczej „Europa 2020”*. „Handel Wewnętrzny” 2013, nr 2, s. 23-24.

<sup>26</sup> <http://Europa.eu/rapie/Press-release/> (11.09.2014).

<sup>27</sup> Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Dz.U. 2009 r. Nr 125, poz. 1035.

<sup>28</sup> art. 129 § 2 oraz art. 1401 Kodeksu pracy.

<sup>29</sup> Por. Z. Wiśniewski, K. Zawadzki: Op. cit, s. 17.

ka kształcenia ustawicznego (w 2013 r. wyniósł on 4,3% dla osób 25-64 lata, 2,1% dla grupy 45-54 lata i 0,8% dla 55-64 lata<sup>30</sup>). Tak niski udział osób 50+ w edukacji ustawicznej wynika z kilku powodów. Są to m.in.: niewystarczające środki finansowe tych osób, niska mobilność edukacyjna<sup>31</sup> oraz niechęć pracodawców do inwestowania w szkolenia tych osób<sup>32</sup>. Naprzeciw polskim pracodawcom wychodzi zapis w znowelizowanej ustawie o promocji zatrudnienia z marca 2014 r., który traktuje o utworzeniu Krajowego Funduszu Szkoleniowego (wydzielona część środków Funduszu Pracy przeznaczana na kształcenie ustawiczne dla pracujących w wieku 45+)<sup>33</sup>.

Polska jako członek Unii Europejskiej została zobowiązana do uwzględnienia nowych priorytetów w Strategii Rozwoju Kraju na lata 2007-2015, w szczególności do uzyskania w 2015 r. wskaźnika zatrudnienia na poziomie 62%, zaś w przypadku osób 55-64 lata na poziomie 37% (docelowo 50% do 2020 r.<sup>34</sup>). Analizując wskaźnik zatrudnienia osób w wieku 55-64 lata w Polsce od momentu wejścia do Unii Europejskiej, należy zauważyć, że uległ on znacznej poprawie w ciągu ostatniej dekady. O ile w 2004 r. wynosił on 26,1%, o tyle w 2013 r. wzrósł do 40,6% (dla UE 28 odpowiednio 40,4% i 50,2%)<sup>35</sup>, co tym samym oznacza, że przekroczono o 3,6 p.p. założony poziom wskaźnika.

Od 2008 r. jest realizowany rządowy program Solidarność Pokoleń 50+, który zakłada m.in.<sup>36</sup>: promocję zatrudniania pracowników 50+, poprawę ich kompetencji i kwalifikacji, zmniejszenie kosztów pracy związanych z zatrudnianiem, aktywizację bezrobotnych w tej grupie wieku, wydłużanie i stopniowe wyrównywanie wieku emerytalnego kobiet i mężczyzn. Realizacja programu wiąże się z wprowadzeniem regulacji prawnych, głównie w kwestii redukcji kosztów pracy, doksztalcania, aktywizacji zawodowej. Do tej pory wprowadzono zwolnienia z opłacania składek na Fundusz Pracy i FGŚP dla pracodawców zatrudniających osoby 50+, skrócono okres wypłaty wynagrodzenia za czas cho-

<sup>30</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (10.09.2014).

<sup>31</sup> *Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy.* Red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013, s. 254.

<sup>32</sup> A. Krejner-Nowecka: *Wydłużanie aktywności zawodowej osób po 50 roku życia (active ageing) – rekomendacje Komisji Europejskiej a procesy zachodzące w Polsce.* „Studia i Prace Kolegium Zarządzania” 2012, nr 122, SGH, Warszawa, s. 82.

<sup>33</sup> <http://www.mpips.gov.pl/> (11.09.2014).

<sup>34</sup> M. Podkański: *Aktywizacja zawodowa osób starszych na tle dokumentów UE.* „Polityka Społeczna” 2012, nr 5-6, s. 13.

<sup>35</sup> <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (10.09.2014).

<sup>36</sup> Rada Ministrów: *Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+.* Warszawa 2008.



roby z 33 do 14 dni. Zwiększono wymiar zasiłków chorobowych dla pracowników w tej grupie wiekowej z 70% do 80% w okresie od 15 do 33 dnia niezdolności do pracy.

Nie wszystkie regulacje wpływają na wzrost zatrudnialności osób starszych. Mowa tu o art. 39 Kodeksu pracy, wprowadzonym w 2004 r. w celu wydłużenia okresu ochronnego dla osób w wieku przedemerytalnym z 2 do 4 lat<sup>37</sup>. Zamiast chronić, wywołał on pogorszenie sytuacji tych osób na rynku pracy. Istniejący przepis powoduje, że pracodawca zwalnia pracownika tuż przed wejściem w okres ochronny w obawie, że będzie zmuszony utrzymać jego zatrudnienie w sytuacji dekonunktury na rynku. Podniesienie wieku emerytalnego do 67 roku życia wymaga zatem zweryfikowania poziomu ochrony osób w wieku przedemerytalnym i połączenia ich z programami aktywizacji zawodowej<sup>38</sup>.

Wobec starszych pracowników zaleca się stosowanie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy, z uwagi na dostosowanie organizacji i czasu pracy do ich możliwości, związanych z wiekiem i/lub ograniczoną sprawnością. Z badania wpływu elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową zasobów pracy w wieku 45+ wynika, że głównym powodem podjęcia przez nich elastycznego zatrudnienia był brak ofert pracy na etat w pełnym wymiarze czasu pracy. Tego typu praca jest natomiast rekomendowana dla osób 55+, zwłaszcza tych, które już korzystają ze świadczeń emerytalnych<sup>39</sup>.

## Podsumowanie

Reasumując powyższe rozważania, należy stwierdzić, że deregulacja rynku ewoluje, niemniej jednak wymaga monitorowania. Pomimo dokonanych posunięć w zakresie uelastycznienia rynku pracy, wciąż do rozwiązania pozostaje kwestia wysokich kosztów pracy, skłaniających część pracodawców do „ucieczki” w szarą strefę, co pomniejsza oficjalnie wartość PKB. Przy wdrażaniu modelu flexicurity należy zadbać o wprowadzenie wobec zatrudnionych w ramach elastycznych form pracy rozwiązań, nieróżniących się w istotny sposób od obowiązujących pracowników pełnoetatowych. Co do zwiększenia aktywizacji osób starszych, zadaniem pierwszoplanowym jest kontynuacja tworzenia systemu zachęt finansowych dla pracodawców zatrudniających takie osoby, z położeniem

<sup>37</sup> Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz. 141.

<sup>38</sup> J. Męcina: *Podniesienie wieku emerytalnego: uwarunkowania gospodarcze i społeczne*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 4, s. 10.

<sup>39</sup> B. Kaczyńska: *Wpływ elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową osób w wieku 45+*. „Polityka Społeczna” 2014, nr 2, s. 36.

nacisku na wsparcie w zakresie kształcenia ustawicznego i wdrażanie programu zarządzania wiekiem, przy jednoczesnym podnoszeniu świadomości na temat korzyści z ich zatrudniania. Do rozważenia pozostaje kwestia wprowadzenia w systemie podatkowym wyższych kosztów uzyskania przychodu dla pracowników 60+<sup>40</sup> oraz elastycznego wieku emerytalnego przez stopniowe ograniczanie pracy na pełnym etacie<sup>41</sup>. Powyższe działania pozwolą na efektywne wykorzystanie cennego potencjału tkwiącego w tych zasobach pracy i przełożenie go na pomnażanie PKB.

## Literatura

- Bednarski M.: *Koszty i korzyści zatrudnienia na czas określony*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 9.
- Belczyk K.: *Flexicurity – elastyczne bezpieczeństwo na rynku pracy*, [www.rynekpracy.pl](http://www.rynekpracy.pl).
- Berezka A.: *Nietypowe formy zatrudnienia w Polsce na tle wybranych krajów Unii Europejskiej*. „Studia i Prace Wydziału Nauk Ekonomicznych Zarządzania” 2012, nr 28, Wydawnictwo Uniwersytetu Szczecińskiego, Szczecin 2012.
- Borkowska S.: *Regulacja rynku pracy w Polsce a polityka gospodarcza*. W: *Deregulacja polskiego rynku pracy*. Red. K.W. Frieske. IPISS, Warszawa 2003.
- Diagnoza obecnej sytuacji kobiet i mężczyzn 50+ na rynku pracy w Polsce. Raport końcowy*. Red. E. Kryńska, J. Krzyszkowski, B. Urbaniak, J. Wiktorowicz. Wydawnictwo Uniwersytetu Łódzkiego, Łódź 2013.
- Dymarczyk W.: *Organizacja czasu pracy*. W: *Elastyczne formy zatrudnienia i organizacji pracy a popyt na pracę w Polsce*. Red. E. Kryńska. IPISS, Warszawa 2003.
- Dziesięć lat europejskiej strategii zatrudnienia (ESZ)*. Komisja Europejska, Luksemburg 2007.
- Gregg P., Manning A.: *Labour market regulation and unemployment*. W: *Unemployment policy: government options for the labour market*. Red. D.J. Snower, G. De La Dehesa. Cambridge University Press, Cambridge 1997.
- <http://epp.eurostat.ec.europa.eu>.
- <http://Europa.eu/rapie/Press-release/>.
- <http://www.mpips.gov.pl/>.
- <http://stats.oecd.org/wbos/index.aspx>.
- Kabaj M.: *Ekonomia tworzenia i likwidacji miejsc pracy. Dezaktywizacja Polski?* IPISS, Warszawa 2005.

<sup>40</sup> J. Męcina: Op. cit., s. 12-13.

<sup>41</sup> H. Sobocka-Szczapa: *Zasoby pracy w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 8, s. 10.

- Kaczyńska B.: Wpływ elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy na aktywność zawodową osób w wieku 45+. „Polityka Społeczna” 2014, nr 2.
- Kiełbasiński A.: *Minister Pracy: umowy na czas określony*. „Gazeta Wyborcza” 27.08.2014.
- Krejner-Nowecka A.: *Wydłużanie aktywności zawodowej osób po 50 roku życia (active ageing) – rekomendacje Komisji Europejskiej a procesy zachodzące w Polsce*. „Studia i Prace Kolegium Zarządzania” 2012, nr 122, SGH, Warszawa.
- Kryńska E.: *Dylematy polskiego rynku pracy*. IPISS, Warszawa 2001.
- Kwiatkowski E.: *Bezrobocie. Podstawy teoretyczne*. Wydawnictwo Naukowe PWN, Warszawa 2007.
- Męcina J.: *Podniesienie wieku emerytalnego: uwarunkowania gospodarcze i społeczne*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 4.
- Monitoring rynku pracy. GUS, Warszawa 2014.
- Ostój I.: *Instytucje rynku pracy jako system – problemy projektowania i oceny*. W: *Polityka ekonomiczna*. Red. J. Sokołowski, M. Sosnowski, A. Żabiński. Wydawnictwo UE, Wrocław 2010.
- Pokorska B., Słomińska B.: *Wybrane aspekty kształtowania rynku pracy w Polsce w świetle nowej strategii gospodarczej „Europa 2020”*. „Handel Wewnętrzny” 2013, nr 2.
- Popiołek A., Kiełbasiński A.: *Bez etatu i bez szans*. „Gazeta Wyborcza” 31.03.2014.
- Rada Ministrów: *Program Solidarność Pokoleń. Działania dla zwiększenia aktywności zawodowej osób w wieku 50+*. Warszawa 2008.
- Rękas M.: *Model flexicurity a polski rynek pracy*. W: *Problemy ekonomii, polityki ekonomicznej i finansów publicznych*. Red. J. Sokołowski. Wydawnictwo UE, Wrocław 2009.
- Schmid G.: *Is full employment still possible? Transitional labour markets as a new strategy of labour market policy*. „Economic and Industrial Policy” 1995, Vol. 16.
- Sobocka-Szczapa H.: *Zasoby pracy w wieku 45+ na rynku pracy w Polsce*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 8.
- Szymańska A.: *Możliwości stosowania idei flexicurity w praktyce*. W: *Ekonomia*. Red. J. Sokołowski, G. Węgrzyn. Wydawnictwo UE, Wrocław 2011.
- Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców. Dz.U. 2009 r. Nr 125, poz. 1035.
- Ustawa z 26.06.1974 r. Kodeks pracy, Dz.U. 1974 r. Nr 24, poz. 141.
- Wilthagen T., Tros F.: *The concept of „Flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets*. Tilburg University Flexicurity Paper 2003/4.
- Wiśniewski Z.: *Europejska strategia zatrudnienia a aktywna polityka rynku pracy*. W: *Praca i zarządzanie kapitałem ludzkim w perspektywie europejskiej*. Red. A. Poczowski. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005.

Wiśniewski Z.: *Kierunki i skutki deregulacji rynku pracy w krajach Unii Europejskiej*. Wydawnictwo Uniwersytetu Mikołaja Kopernika, Toruń 1999.

Wiśniewski Z., Zawadzki K.: *Przejęciowe rynki pracy jako nowa koncepcja Europejskiej Strategii Zatrudnienia*. „Polityka Społeczna” 2005, nr 4.

#### **REGULATION AND DEREGULATION OF THE LABOUR MARKET IN POLAND AND ECONOMIC GROWTH**

**Summary:** Effective management of human resources is one of the main factors of the economic growth. To ensure sustainable economic growth, it is necessary to take action towards the greater activation of labour resources, greater labour market flexibility, with the protection of the social security.

The aim of this article is to present selected activities of the State in the field of regulation and deregulation of the labour market in Poland in the context of economic growth. The author accents the problem of labour market flexibility and the activation of elderly people.

**Keywords:** economic growth, labour market, flexibility, regulation, deregulation, elderly people.