

Małgorzata Szyłko-Skoczny

Uniwersytet Warszawski

ZMIANY W MODELU PRACY

Wprowadzenie

Współcześnie obserwujemy daleko idące zmiany w modelu pracy. Postępuje proces odchodzenia od klasycznego wzorca zatrudnienia pracowniczego (ewolucja prawnego stosunku pracy) oraz intensywny rozwój zatrudnienia niepracowniczego (elastyczne, nietypowe formy zatrudnienia). Z rozwojem niestandardowych form zatrudnienia wiążą się różnorodne korzyści i zagrożenia. Zwiększanie elastyczności zatrudnienia prowadzi do zasadniczych zmian w charakterze i warunkach pracy, relacjach pomiędzy podmiotami stosunków pracy, pozwala obniżyć koszty pracy, ułatwia relokację pracy, ale równocześnie wpływa na brak pewności zatrudnienia i obniżenie bezpieczeństwa socjalnego pracowników. Zagrożenia wynikające dla pracowników z nietypowego zatrudnienia sprawiają, że dużą część polskiego społeczeństwa charakteryzuje niechętny stosunek do zmian zachodzących w modelu pracy zarobkowej.

Stosowanie coraz bardziej zróżnicowanych form zatrudnienia wynika przede wszystkim z kierunku rozwoju społeczno-ekonomicznego, potrzeb gospodarki oraz sytuacji na rynku pracy. Warto podkreślić, że stosowanie nietypowego zatrudnienia stwarza szanse na aktywność zawodową wielu osobom wykluczonym z rynku pracy. Wzrost elastyczności zatrudnienia stał się w latach 90. w krajach Unii Europejskiej sposobem na kreowanie nowych miejsc pracy i walkę z bezrobociem¹.

Trzeba zauważyć, że polskiemu społeczeństwu brakuje wiedzy na temat złożonych procesów zachodzących współcześnie w sferze zatrudnienia. W naszej debacie politycznej i społecznej nie ma fachowej, merytorycznej dyskusji na temat niestandardowych form zatrudnienia. Ponieważ nie wydaje się możliwe powstrzymanie przekształceń dokonujących się w dziedzinie sposobów świad-

¹ G. Dahlmanns: Mehr markr fuer den Arbeitsmarkt. Aus Politik und Zeitgeschichte 1997, B 35; I. Kuehnlein: Weniger Erwerbsarbeit – mehr Eigenarbeit? Chancen und Potentiale oeffentlicher Eigenarbeit. Aus Politik und Zeitgeschichte 1997, B 48-49; M. Szyłko-Skoczny: Polityka społeczna wobec bezrobocia w Trzeciej Rzeczypospolitej. Warszawa 2004, s. 251 i nast.

czenia pracy, potrzebne jest upowszechnienie wiedzy na ten temat oraz przygotowanie zwłaszcza młodego pokolenia do poruszania się na rynku pracy i realizacji nowego modelu kariery zawodowej. Niezbędne jest także podejmowanie działań zmierzających do najlepszego wykorzystania pozytywnych oraz maksymalnego ograniczenia negatywnych konsekwencji stosowania coraz bardziej zróżnicowanych form zatrudnienia. W tym kontekście podstawowe znaczenie ma pytanie, jak kształtować regulacje prawne stosunków pracy, aby nie tworzyć barier ograniczających ich rozwój, ale jednocześnie zapewnić wszystkim osobom zatrudnionym niezbędną ochronę?

Przemiany w świecie pracy

Zachodzące współcześnie przemiany w świecie pracy wiążą się z procesami globalizacji gospodarki (otwarcie rynków krajowych, wzrost konkurencji i mobilności), rewolucją naukowo-techniczną, wprowadzaniem nowoczesnych technologii informatycznych i komunikacyjnych, szybkim wzrostem wiedzy i informacji. Mamy do czynienia z kryzysem ery industrialnej i przechodzeniem do ery wiedzy i informacji. Obserwujemy zmniejszanie się popytu na pracę fizyczną, natomiast zwiększanie się popytu na pracę umysłową, zwłaszcza wysoko wykwalifikowaną. Postępująca dekoncentracja przemysłu prowadzi do zaniku masowych zakładów robotniczych, a w konsekwencji do osłabienia związków zawodowych. Nowe miejsca pracy powstają przede wszystkim w usługach oraz w trzecim sektorze.

Rozwój technologii informatycznych oraz wzrost globalnej konkurencji wymusza restrukturalizację firm. Podejmowane są działania pozwalające firmom szybko reagować na pojawiające się na rynku szanse i zagrożenia. Wprowadzane w firmach zmiany w organizacji pracy polegają na decentralizacji zarządzania, indywidualizacji pracy, orientacji na klienta, realizacji projektów, „odchudzaniu” produkcji poprzez *outsourcing*, telepracy. Coraz częściej produkcja jest przenoszona za granicę, tam gdzie jest tańsza siła robocza. Równocześnie rosną w siłę multinarodowe koncerny. Powiększa się grupa osób zatrudnionych „ponad granicami” państw, co oznacza nasilenie kooperacji, ale także konkurencji pracowników pochodzących z różnych krajów.

Wraz z przekształceniami ekonomicznymi i społecznymi nastąpiła zmiana w strategiach zatrudnienia pracodawców, którzy coraz częściej stosują nietypowe, elastyczne formy zatrudnienia. Rozwój elastycznego zatrudnienia prowadzi do erozji tradycyjnego stosunku pracy, kończy się dominacją pracy stałej, podporządkowanej, odpłatnej, świadczonej osobiście, w sposób ciągły, w pełnym

wymiarze, na ryzyko pracodawcy². Umowy o pracę są wypierane przez umowy cywilnoprawne (umowy o dzieło, zlecenia, kontrakty), co prowadzi do dużego zróżnicowania rodzajów zatrudnienia, następuje destandardyzacja czasu pracy. Trzeba podkreślić, że zwiększanie elastyczności dotyczy nie tylko zatrudnienia niepracowniczego, ale także pracy na podstawie prawnego stosunku pracy, która jest coraz częściej świadczona w niepełnym wymiarze oraz specyficznych rozkładach czasu pracy, w nietypowych warunkach lub formach organizacji³.

Uelastycznianie zatrudnienia prowadzi do zwiększenia mobilności siły roboczej, ale równocześnie do braku stabilności i kontynuacji w sferze zatrudnienia oraz obniżenia bezpieczeństwa socjalnego. Część ryzyka zatrudnienia pracodawcy przerzucają na pracowników. W modelu zatrudnienia odmiennym od typowego stosunku pracy następuje zastąpienie podporządkowania pracowniczego zależnością ekonomiczną od pracodawcy⁴.

Wraz ze wzrostem elastyczności rynku pracy nasilają się procesy jego segmentacji. Segmentacja oznacza podział na dobre i złe miejsca pracy (z jednej strony praca stabilna wysoko opłacana, z możliwością awansu, z drugiej zaś – zatrudnienie czasowe, nisko opłacane, w uciążliwych godzinach pracy, bez możliwości podnoszenia kwalifikacji) oraz nierówne szanse dostępu do dobrych miejsc pracy.

Trzeba wskazać, że nowe tendencje w sferze zatrudnienia charakteryzujące sytuację w rozwiniętych krajach o gospodarce rynkowej pojawiły się w Polsce po transformacji ustrojowej. Dotrzymanie kroku nasilającej się konkurencji międzynarodowej i walka z bezrobociem wymagały zwiększenia elastyczności rynku pracy. Pomimo wzrostu w ostatnich latach zatrudnienia w nowych, nietypowych formach, nadal dominuje w Polsce przywiązanie do tradycyjnego modelu pracy (zatrudnienie pełnoetatowe). Charakterystyczny jest niechętny stosunek dużej części naszego społeczeństwa do zatrudnienia odbiegającego od klasycznego wzorca. Bariery świadomościowe wywołujące opór wobec elastycznego zatrudnienia wynikają z tradycji, przyzwyczajenia, niskiego poziomu życia, niskich płac, braku kwalifikacji, małej mobilności, niedostatecznej wiedzy, obaw o utratę dotychczasowego statusu i zmniejszenie bezpieczeństwa socjalnego.

² A. Chobot: Nowe formy zatrudnienia – kierunki rozwoju i nowelizacji. Warszawa 1997, s. 13; E. Kwiatkowski: Problem regulacji rynku pracy w alternatywnych opisach gospodarki. W: *De-regulacja polskiego rynku pracy*. Red. K.W. Frieske. Warszawa 2003, s. 17-27; G. Willke: *Die Zukunft unserer Arbeit*. Bundeszentrale fuer politische Bildung. Bonn 1998.

³ L. Florek: Prawne ramy elastycznych form zatrudnienia. W: *Elastyczne formy zatrudnienia sposobem na efektywność firm*. Red. L. Machol-Zajda. Warszawa 2001, s. 27 i nast.; N. Meager: *From Unemployment to Self-employment: Labour Market Policies for Business Start-up* oraz R. Rogowski, K. Schoemann: *Legal Regulation and Flexibility of Employment contracts*. W: G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schoemann: *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*. Cambridge 1996, s. 489-518, 623-648.

⁴ Z. Wiśniewski: Rynek pracy w krajach Unii Europejskiej. Drogi do sukcesu i nowe wyzwania. „Rynek Pracy” 2000, nr 8; A. Świątkowski: Podstawy prawne wykonywania pracy w dotychczasowej działalności MOP. „Polityka Społeczna” 2004, nr 7.

Warto dodać, że media utrwalają negatywne opinie i oceny dotyczące elastycznych form zatrudnienia. Ostatnio dużą karierę robi w mediach oraz w debacie publicznej pojęcie „umowy śmieciowe”, którym określane jest świadczenie pracy odbiegające od typowego zatrudnienia etatowego. Upowszechnianie tego zbiorczego, nieprecyzyjnego i jednoznacznie negatywnego pojęcia jest moim zdaniem szkodliwe. Obejmuje ono bardzo różne formy zatrudnienia, także takie, które gwarantują wszystkie prawa pracownicze. Powszechne stosowanie pojęcia „umowy śmieciowe” utrwała w świadomości społecznej stereotypy i wzmacnia bariery utrudniające rozwój nowych sposobów świadczenia pracy. Nie zawsze niestandardowe zatrudnienie oznacza złą pracę, coraz częściej jest to zatrudnienie odpowiadające nie tylko nowym wyzwaniom gospodarki, ale także indywidualizowanym potrzebom i możliwościom pracownika. Coraz więcej osób, zwłaszcza o wysokich kwalifikacjach, poszukuje nietypowego zatrudnienia, które pozwala dostosować aktywność zawodową do preferowanego stylu życia. Elastyczne zatrudnienie umożliwia aktywizację zawodową wielu grup społecznych (marginalizowanych, trwale wykluczonych z rynku pracy). Może być ono drogą wejścia na rynek pracy i zdobycia doświadczenia zawodowego dla młodych ludzi, a także sposobem na stopniowe wycofywanie się z aktywności zawodowej osób starszych. Ponadto możliwość stosowania nietypowych form pracy wpływa na ograniczenie szarej strefy zatrudnienia. Tak więc pomimo wielu kontrowersji, które wiążą się z elastycznym zatrudnieniem uważam, że dalszy rozwój niestandardowych form świadczenia pracy jest zjawiskiem korzystnym.

Konsekwencje zmian w modelu zatrudnienia

Stosowane przez pracodawców nowe, nietypowe formy zatrudnienia wywołują zróżnicowane skutki ekonomiczne oraz społeczne. W wyniku uelastyczenia zatrudnienia następuje zwiększenie mobilności siły roboczej, zmniejszenie kosztów pracy i wzrost konkurencyjności firmy, ale równocześnie obniża się stabilność zatrudnienia oraz bezpieczeństwo socjalne pracowników. Przeobrażenia zachodzące w modelu pracy powodują zmianę charakteru i form świadczenia pracy, prowadzą do wzrostu fluktuacji dochodów, braku kontynuacji w sferze zatrudnienia, oddzielenia miejsca pracy od zakładu pracy, przekształcenia podporządkowania pracowniczego, zróżnicowania czasu pracy, ograniczenia i rozproszenia funkcji zakładu pracy, innej organizacji pracy⁵.

⁵ Por. B. Keller: *Einführung in die Arbeitspolitik*. München, Wien 1997, s. 457-468; R.B. Reich: *Praca narodów. Przygotowanie się do kapitalizmu XXI wieku*. Wrocław 2001; E. Kryńska: *Zapotrzebowanie na pracę w warunkach globalizacji* oraz Z. Jacukowicz: *Praca – poszukiwanie nowych form zatrudnienia*. „Problemy Polityki Społecznej. Studia i Dyskusje” 2004, nr 7; A. Chobot: *Nowe formy zatrudnienia...*, op. cit., s. 186.

Zhierarchizowane przedsiębiorstwo jest stopniowo wypierane przez struktury „sieciowe”, powstają firmy wirtualne, zmienia się status osób pracujących, powstają nowe zawody, rosną wymagania pracodawców wobec pracowników. Wśród wartości kształtujących współcześnie siłę roboczą wymienia się: wiedzę, wachlarz karier, zdobyte umiejętności i doświadczenie, innowacyjność, kreatywność, zdolność przystosowania do środowiska społecznego, umiejętność współpracy w zespole, komunikowania się, gotowość do pracy w odległych miejscach i różnych porach, samodzielność, dyspozycyjność, akceptację zatrudnienia jako transakcji, a nie związku⁶.

Zachodzące współcześnie zmiany w ramach zatrudnienia pracowniczego polegają na uelastycznianiu stosunku pracy, co prowadzi do rozluźnienia hierarchizacji i zwiększenia autonomii podmiotów (zmiana relacji pomiędzy podmiotami). Coraz częściej następuje oddzielenie miejsca pracy od zakładu pracy (telepraca), co wpływa na inne ukształtowanie podporządkowania pracowniczego (pracodawca wyznacza zadania, ale nie ingeruje w sposób ich wykonania, kontroluje wyniki pracy; tzw. pracownik zdalnie sterowany)⁷. Na zmianę charakteru podporządkowania pracowniczego wpływa również pojawienie się trzeciego podmiotu, oprócz pracownika i pracodawcy, jako nowego elementu prawnego stosunku pracy, np. pracodawca użytkownik w sytuacji świadczenia pracy tymczasowej (agencje pracy tymczasowej wypożyczające pracowników)⁸.

Z nowymi formami zatrudnienia zarówno pracowniczego, jak i niepracowniczego wiąże się zmiana charakteru pracy. Zmniejsza się zakres pracy stałej, natomiast powiększa się zakres pracy czasowej (często dorywczej). Przejściowy charakter zatrudnienia ogranicza korzystanie z praw pracowniczych (indywidualnych i kolektywnych), powiększa ryzyko niedostępności pracy, powoduje zmniejszenie przywiązania pracownika do określonego pracodawcy (spadek lojalności wobec pracodawcy)⁹. Nierzadko praca jest wykonywana na rzecz kilku pracodawców lub też brak jest pracodawcy (samozatrudnienie).

Świadczenie pracy w domu pozwala pracodawcy obniżyć koszty zatrudnienia, natomiast pracownikowi umożliwia oszczędzić czas i wydatki na dojazdy do firmy, indywidualnie kształtować czas pracy (łączenie życia zawodowego

⁶ R. Blanpain: Dialog społeczny. Współzależność gospodarcza i prawo pracy. W: Referaty na VI Europejski Kongres Prawa Pracy i Zabezpieczenia Społecznego. Warszawa 1999, s. 39 i nast.

⁷ M. Latos-Miłkowska: Telepraca jako sposób upowszechniania zatrudnienia. W: Prawo pracy a bezrobocie. Red. L. Florek. Warszawa 2003, s. 64-65.

⁸ Transformacja prawa pracy w Europie. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2003, nr 9.

⁹ Szerzej: R. Drozdowski: Rynek pracy w Polsce. Poznań 2002, s. 106 i nast.; G. Spytek-Bandurska, M. Szyłko-Skoczny: Praca tymczasowa. Szanse i zagrożenia. Warszawa 2008, s. 11 i nast.

i rodzinnego), ale równocześnie utrudnia oddzielić sferę prywatną od zawodowej (ograniczenie czasu wolnego).

Telepraca sprzyja aktywizacji zawodowej osób niepełnosprawnych, matek wychowujących małe dzieci, mieszkańców odległych miejscowości, ale niesie także ze sobą zagrożenie izolacji społecznej (brak wspólnoty pracowniczej, więzi, identyfikacji z zespołem, wspólnych zasad działania), niewystarczającej ochrony w zakresie bezpiecznych i higienicznych warunków pracy.

Ważną cechą charakterystyczną współczesnego modelu pracy jest duże zróżnicowanie wymiaru i rozkładów czasu pracy. Burzy to dotychczasową organizację i tryb życia codziennego, utrudnia uczestnictwo w życiu rodzinnym, korzystanie z urządzeń infrastruktury społecznej, ogranicza dostęp do kultury, imprez sportowych, kształcenia itp.¹⁰.

Kolejnym problemem, który wiąże się z nietypowymi formami zatrudnienia, jest niedostateczna komunikacja pionowa z przełożonymi oraz komunikacja pozioma z innymi pracownikami (utrudniona kontrola, problemy z ochroną informacji, dezintegracja kolektywnych form organizacji pracowników, ograniczenie funkcji ochronnej związków zawodowych).

W niestandardowym zatrudnieniu łączność pracownika z pracodawcą może być tak dalece ograniczona, że powstają wątpliwości dotyczące statusu pracowniczego; nie ma pewności, czy osoba wykonująca pracę jest pracownikiem, czy osobą samozatrudnioną¹¹. Należy przy tym podkreślić, że samozatrudnienie daje wprawdzie poczucie niezależności i swobody w dziedzinie aktywności zawodowej, ale wiąże się z indywidualną odpowiedzialnością za bezpieczeństwo socjalne i wzrostem obciążeń na ubezpieczenia społeczne. Ponadto niezależność osoby samozatrudnionej jest często pozorna, a podporządkowanie pracownicze zostaje zastąpione zależnością ekonomiczną od zleceniodawców (tzw. „pozorne” samozatrudnienie)¹².

Warto wskazać, że postępujący w wyniku zmiany modelu pracy proces indywidualizacji zatrudnienia oznacza wprawdzie więcej swobody, ale jednocześnie pozbawia pracowników ciągłości własnej biografii, powoduje brak pewności jutra, wywołuje obawy i lęki oraz w rezultacie zwiększa zapotrzebowanie

¹⁰ Por. Zeitpolitik. „WZB Mitteilungen” 1998, Nr. 79; Mehr Lohn oder mehr Freizeit. Arbeitszeitpolitik in der EU – Ein Vergleich. „WZB Mitteilungen” 1998, Nr. 79; Flexibilierung der Arbeitszeit. „WZB Mitteilungen” 2000, Nr. 88.

¹¹ Por. U. Engelen-Kefer: Arbeitnehmerrechte im Zeitalter von Europäisierung und Globalisierung. „Gewerkschaftliche Monatshefte” 1997, Nr. 3; J. Becker, D. Salamanca: Globalisierung, elektronische Netze und der Export von Arbeit. „Aus Politik und Zeitgeschichte” 1997, Nr. 42; J. O’Reilly: Labour Adjustments through Part-time Work. W: International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation. Red. G. Schmid, J.O. Reilly, K. Schoemann. Cambridge 1996, s. 566-593.

¹² H. Dietrich: Empirische Befunde zur Schainselbstaendigkeit. „Der Betriebsrat” 1998, Nr. 4.

na bezpieczeństwo. Prowadzi to do narastania obciążeń psychicznych¹³. Należy dodać, że podział pracowników na część twórczą, strategiczną, o stabilnym zatrudnieniu oraz na część zadaniową, marginalną, nisko opłacaną o tymczasowym zatrudnieniu prowadzi do tworzenia się dużych dystansów dochodowych oraz rodzenia się ubóstwa wśród zatrudnionych¹⁴. Szczególnie niepokojące jest zjawisko ograniczonego przepływu pomiędzy tymi grupami. Oznacza to, że dostęp do lepszego zatrudnienia jest dla wielu osób praktycznie zamknięty i postępuje proces ich marginalizacji społecznej. W literaturze przedmiotu wobec osób, których zatrudnienie charakteryzuje się niekorzystnymi cechami, stosuje się pojęcie prekariatu, które jest utożsamiane z kategorią pozbawioną poczucia bezpieczeństwa na rynku pracy i żyjącą pod stałą presją walki o przetrwanie¹⁵.

Dylematy funkcji ochronnej prawa pracy

Intensywny rozwój zatrudnienia niepracowniczego oraz transformacja zatrudnienia pracowniczego sprawiają, że coraz istotniejsze jest pytanie o rolę, jaką ma spełniać prawo pracy w przyszłości.

Analizując kierunki rozwoju prawa pracy, Irena Boruta wskazała na różne warianty¹⁶. I tak, możliwe jest zachowanie *status quo*, tj. statusu pracowniczego oraz zwiększenie ochrony zatrudnienia niepracowniczego traktowanego jednak jako zjawisko marginalne. Można także dopuścić zmiany polegające na modyfikowaniu ustroju pracy podporządkowanej (osłabienie podporządkowania), ale bez naruszenia jej istoty oraz ekspansji prawa pracy na zatrudnienie niepracownicze. Jeszcze inny kierunek rozwoju prawa pracy może, zdaniem autorki, polegać na odejściu od dotychczasowego modelu – podporządkowanie za bezpieczeństwo oraz przyjęciu nowego modelu, który opierałby się na wolności, bezpieczeństwie i odpowiedzialności. I. Boruta zaproponowała nowe pojęcie – „stan zawodowy osób”, które oznacza skoncentrowanie się na pracy, a nie na osobie. Takie podejście zakłada, że na życie zawodowe składa się nie tylko praca najemna, ale także praca niezależna, domowa, kształcenie. Jednostka mogłaby

¹³ E. Kryńska: Dylematy polskiego rynku pracy..., op. cit., s. 93-116; R. Auriga: O formach i społecznych konsekwencjach elastyczności pracy. „Polityka Społeczna” 2003, nr 10.

¹⁴ Por. szerzej: M. Szyłko-Skoczny: Elastyczne formy zatrudnienia – korzyści i zagrożenia społeczne. W: J. Orczyk: Dylematy zatrudnienia w warunkach postępującej integracji Polski z UE. Poznań 2001; H. Moerel: Stosunki pracy – problematyka. W: Zbiorowe stosunki pracy w procesie przemian. Red. H. Moerel. Warszawa 1995, s. 15-50; E. Bąk: Nietypowe formy zatrudnienia na rynku pracy. Warszawa 2009, s. 14 i nast.

¹⁵ M. Dobrzyński: Prekariat jako produkt niepewnej pracy. W: Rozwój potencjału społecznego organizacji – wyzwania w XXI wieku. Warszawa 2012, s. 19-39.

¹⁶ I. Boruta: W sprawie przyszłości prawa pracy. „Praca i Zabezpieczenie Społeczne” 2005, nr 4.

przechodzić od jednego do drugiego etapu pod warunkiem, że miałyby wybór (mobilność społeczna).

J. Wratny, charakteryzując przemiany stosunków pracy w III RP, zwrócił uwagę na zjawisko wypierania stosunków pracy przez umowy cywilnoprawne (ucieczka od prawa pracy) oraz na tendencję przeciwną, polegającą na przyciąganiu zatrudnienia cywilnoprawnego przez prawo pracy (określanie w kontraktach cywilnych niektórych uprawnień pracowniczych, np. prawa do urlopu wypoczynkowego)¹⁷. Autor podkreślił, że dalej idą propozycje Komisji Kodyfikacyjnej Prawa Pracy przedstawione w projekcie nowego kodeksu pracy. Dokonano w nim trójpodziału stosunków pracy na: stosunki pracy (umowa o pracę, mianowanie, powołanie, wybór, telepraca), stosunki pracowniczego zatrudnienia (praca tymczasowa, nakładcza, staż lub przygotowanie zakładowe) oraz stosunki niepracowniczego zatrudnienia (umowy cywilnoprawne, administracyjno-prawne). Ochrona zapewniona osobom zatrudnionym na podstawie umów cywilnoprawnych ma wprawdzie ograniczony zakres, ale przyznano tej grupie podstawowe uprawnienia pracownicze (np. objęcie właściwością sądów pracy, zakaz dyskryminacji w zatrudnieniu, zagwarantowanie okresów wypowiedzenia, ochrona przed niezwłocznym zwolnieniem, ochrona kobiet w ciąży i połogu)¹⁸.

Trzeba zauważyć, że w literaturze przedmiotu coraz częściej prezentowany jest pogląd, iż rozwój prawa pracy będzie polegał na zbliżaniu zasad zatrudniania osób na różnych podstawach prawnych¹⁹. Będzie postępowała modyfikacja ochrony prawnego stosunku pracy oraz wzmocnienie ochrony zatrudnienia niepracowniczego. Ekspertki wskazują na kształtowanie się prawa zatrudnieniowego, które powinno obejmować osoby fizyczne wykonujące w różnych formach pracę za wynagrodzeniem.

Poszukiwanie rozwiązań pozwalających wykorzystać zalety elastycznego zatrudnienia przy zapewnieniu pracownikom niezbędnego bezpieczeństwa socjalnego znalazło odzwierciedlenie w modelu *flexicurity*, który stał się podstawą kształtowania polityki zatrudnienia w państwach członkowskich UE. W Krajowej Strategii Zatrudnienia na lata 2007-2015, wyznaczając cele i priorytety polskiej polityki zatrudnienia wskazano, że tworzenie nowych miejsc pracy wymaga wdrożenia na większą niż dotąd skalę elastycznych form zatrudnienia i organizacji pracy. Za konieczne uznano usuwanie barier ograniczających rozwój nietypowych form zatrudnienia, które powinny spełniać wymogi dobrej pracy.

¹⁷ Szerzej, J. Wratny: Przemiany stosunków pracy w III RP. W: Współczesne problemy prawa pracy i ubezpieczeń społecznych. Red. L. Florek, L. Pisarczyk. Warszawa 2011, s. 35-46.

¹⁸ Por. Kodeks pracy. Zbiorowy kodeks pracy. Projekty. Komisja Kodyfikacyjna Prawa Pracy, Katowice 2010.

¹⁹ Por. szerzej: A.M. Świątkowski: Przedmiot stosunku pracy. Rozważana de lege lata i de lege ferenda. W: Współczesne problemy prawa pracy..., op. cit., s. 47-59.

Z koncepcją *flexicurity* wiążą się postulaty zastąpienia dotychczasowego modelu ochrony miejsca pracy modelem ochrony zatrudnienia w perspektywie całego życia zawodowego. Nowy model kariery zawodowej odpowiadający zasadzie bezpieczeństwa zatrudnienia, a nie pracy, wymaga posiadania zdolności utrzymania się na rynku pracy, która zależy od zatrudnialności pracownika. Na poprawę zatrudnialności pracownika wpływają działania służące podwyższeniu wiedzy, kwalifikacji, kompetencji, umiejętności poruszania się na rynku pracy, zdolności przystosowywania się do zmian w środowisku pracy.

Należy dodać, że z nowym modelem kariery zawodowej wiąże się koncepcja tzw. przejściowych rynków pracy (G. Schmid), która zakłada, że w przyszłości należałoby tak ukształtować stosunki pracy (stworzyć ramy instytucjonalne), aby możliwe było płynne przechodzenie pomiędzy różnymi okresami aktywności i bierności zawodowej – następowanie po sobie okresów zróżnicowanego zatrudnienia oraz przemienność pomiędzy okresami zatrudnienia, kształcenia i bezrobocia²⁰.

Podsumowanie

W konkluzji warto wskazać, że dotychczasowe doświadczenia pokazały, iż stosowane obecnie strategie zatrudnienia opierające się na wzroście elastyczności rynku pracy nie mieszczą się w starych normach prawnych dostosowanych do modelu pracy stałej, na pełnym etacie, w pracowniczym stosunku pracy. Nowe sposoby świadczenia pracy nie są również zgodne z dotychczasowym systemem wartości i sposobem myślenia dużej części społeczeństwa. W konsekwencji powstał dysonans i nasiliły się napięcia społeczne. Dokonane w prawie pracy zmiany tylko częściowo odpowiadają na potrzeby współczesnego rynku pracy. Wydaje się, że dalszy rozwój prawa pracy powinien w większym zakresie uwzględniać przekształcenia zachodzące w sferze zatrudnienia. Proponowane w literaturze przedmiotu przejście od modelu ochrony miejsca pracy do modelu ochrony zatrudnienia w perspektywie całego życia jest zgodne z wyzwaniem współczesnego rynku pracy. Rozwój w kierunku kształtowania się prawa zatrudnienia powinien umożliwić modyfikację ochrony pracowniczej, ale także zapewnić podstawową ochronę zatrudnienia niepracowniczego. Warto jednak pamiętać, że pracodawcom nie należy nadmiernie ograniczać swobody gospoda-

²⁰ Szerzej: G. Schmid: Uebergaenge in die Vollbeschaeftigung. Perspektiven einer zukunftsgerechten Arbeitsmarhtpolitik. Das Parlament, Aus Politik und Zeitgeschichte, 1994; B 12-13; Z. Wiśniewski: Niektóre aspekty polityki zatrudnienia i rynku pracy w UE. Benchmarking w polityce rynku pracy. W: Dylematy zatrudnienia..., op. cit., s. 30 i nast.; M. Moszyński: Nietypowe formy zatrudnienia w Republice Federalnej Niemiec. Toruń 2004, s. 115 i nast.

rowania, której istotnym elementem jest swoboda zatrudniania i zwalniania pracowników. Jednocześnie państwo nie może akceptować samowoli pracodawców wobec pracowników i jest zobowiązane zapewnić wszystkim świadczącym pracę podstawową ochronę zatrudnienia i bezpieczeństwa socjalnego. Konieczne jest zatem wypracowanie kompromisu, który uwzględni słuszne interesy obu stron.

CHANGES IN EMPLOYMENT MODEL

Summary

The paper presents contemporary changes in employment models. The main focus is on transformation of employment-based job model and intensive development of non-employment-based job model. The features and consequences of the transformation of gainful employment provision models are characterised, stressing that changes in employment sphere should be reflected in legislative amendments. The paper demonstrates that labour market challenges are best responded to by a shift from job-protection model to life-long employment protection model and by such making of employment law that helps modify protection of employees and ensure basic protection of non-employment-based jobs.