

ETYCZNE ASPEKTY RYNKU PRACY W POLSCE

Wprowadzenie

Rynek pracy w Polsce ulega nieustannym przeobrażeniom. Jeśli chodzi o popyt na pracę, zmienia się podejście pracodawców do kwestii zatrudniania, zawierania umów, zwalniania. Co do podaży pracy – istotną rolę odgrywają procesy demograficzne (starzenie się społeczeństwa), wzmocnione przez pogłębiające się zjawisko bezrobocia. W procesie tych zmian uczestniczy także państwo poprzez działania regulacyjne w zakresie prawa pracy i polityki rynku pracy.

Celem opracowania jest prezentacja i próba oceny działań podejmowanych przez przedsiębiorstwa oraz państwo odnoszących się do rynku pracy, z uwzględnieniem ich aspektu etycznego, szczególnie w kontekście koncepcji *flexicurity* i WLB. Tak sformułowany cel pozwoli przybliżyć sposób podejścia wspomnianych podmiotów do rynku pracy w Polsce oraz określić pożądane kierunki zmian.

W opracowaniu wykorzystano wyniki badań różnych autorów, opracowania naukowo-badawcze, sprawozdania oraz materiały i opracowania statystyczne.

1. Ogólna sytuacja na rynku pracy w Polsce

Analizując dane statystyczne dotyczące głównych miar rynku pracy oraz prognozy demograficzne należy stwierdzić, że obraz polskiego rynku pracy nie napawa zbyt dużym optymizmem. W ciągu ostatnich sześciu lat współczynnik aktywności zawodowej Polaków wzrósł o 1,4 pkt. procentowego (z 54,9% w 2005 roku do 56,3% w 2011 roku)¹. Niewielką poprawę odnotowano w odniesieniu do wskaźnika zatrudnienia (analogicznie: 45,5% i 50,8%). Poddając analizie populację pracujących, warto zwrócić uwagę na cztery specyficzne grupy. Należą do nich: pracujący w niepełnym wymiarze (8% pracujących ogółem), niepełnozatrudnieni (2,1%), pracujący w więcej niż jednym miejscu pracy (7,2%) oraz poszukujący pracy innej niż obecnie wykonywana (2,7%). *Z Diagnozy społecz-*

¹ Aktywność ekonomiczna ludności Polski w IV kwartale 2011 r. GUS, Warszawa 2012, s. 36 i dalsze.

nej 2011² wynika, że niepewność zatrudnienia jest główną determinantą wzrostu udziału osób poszukujących pracy wśród pracujących. Dotyczy to szczególnie osób pracujących na podstawie umów cywilnoprawnych lub krótkoterminowych kontraktów (głównie osoby z najniższym wykształceniem i osoby młode). Uzasadniony niepokój rodzą miary natężenia bezrobocia, szczególnie wobec młodzieży do 24. roku życia (26,5% przy stopie bezrobocia ogółem 9,7%). Wciąż rośnie liczba bezrobotnych absolwentów (z 25% w 2005 roku do 27,8% w 2011 roku). Wysokie tempo wykazuje stopa bezrobocia rejestrowanego osób z wyższym wykształceniem (z 5,5% do 11,5%).

Nasilają się także negatywne tendencje demograficzne. Według prognozy GUS³ w okresie do 2035 roku o 20,7% zmniejszy się potencjał przyszłych zasobów pracy, a liczba osób w wieku produkcyjnym mobilnym spadnie o blisko 30%. Zwiększy się w udział pracujących w wieku 45 i więcej lat, zdecydowanie przybędzie osób po 65. roku życia (o 40%).

2. Rynek pracy a kwestia etyczna

Omawiając etyczne aspekty rynku pracy, należałoby wyjść od istoty współczesnej etyki, to jest od kategorii godności człowieka. Godne traktowanie osoby ludzkiej najpełniej odzwierciedla Powszechna Deklaracja Praw Człowieka i Obywatela z 1948 roku. Zawarte w niej prawa społeczne i ekonomiczne stanowią punkt oparcia dla etyki biznesu, w tym w odniesieniu do rynku pracy. Chodzi tu w szczególności o prawo do pracy, do odpoczynku, respektowania godności osobistej, równego traktowania, do rozwoju, godziwego wynagrodzenia (tymczasem z kontroli PIP⁴ wynika, że nasileniu ulega zjawisko kredytowania się przedsiębiorców kosztem pracowników przez niewypłacanie wynagrodzenia i innych świadczeń pracowniczych). Wymienione wyżej prawa są także obecne w koncepcji CSR (*Corporate Social Responsibility*) jako rodzaj zobowiązania przyjęty przez organizację wobec interesariusza, jakim są obecni i potencjalni pracownicy. W literaturze przedmiotu nie ma jednoznacznej definicji CSR. Biorąc jednak pod uwagę tematykę niniejszego opracowania, za najbardziej trafną należy uznać definicję, zgodnie z którą „CSR to ciągłe zobowiązanie biznesu do zachowań etycznych i przyczynianie się do ekonomicznego rozwoju, poprawy jakości życia pracowników i ich rodzin, tak samo jak lokalnej społeczności i społeczeństwa jako całości”⁵. Akcentuje się w niej jakość życia człowieka uwarunkowaną czynnikami

² *Diagnoza społeczna 2011. Jakość życia Polaków*. Red. J. Czapiński, T. Panek. Rada Monitoringu Społecznego, Warszawa 2011, s. 132-135.

³ *Rocznik Demograficzny Polski 2011*. GUS, Warszawa 2011, s. 153.

⁴ *Sprawozdanie GIP o działalności PIP w 2010 r.*, www.pip.gov.pl

⁵ R. Holme, P. Watts: *Corporate social responsibility: making good business sense*. World Business Council for Sustainable Development, Geneva 2000, s. 9. Za: M. Żemigala: *Społeczna odpowiedzialność przedsiębiorstwa*. Oficyna Wolters Kluwer, Kraków 2007, s. 20.

obiektywnymi (warunki ekonomiczne, czas wolny, bezpieczeństwo społeczne, zdrowie) i subiektywnymi (samopoczucie, świadomość spełnienia misji, samo-realizacja zawodowa i osobista). Ważnym elementem zwiększającym prawdopodobieństwo osiągnięcia owej jakości życia jest zapewnienie obu stronom rynku pracy realnego uczestnictwa w dialogu społecznym. Mając powyższe na względzie, warto przywołać definicję B. Roka, dla którego społeczna odpowiedzialność oznacza długofalowe i strategiczne podejście, oparte na zasadach dialogu społecznego i poszukiwaniu rozwiązań korzystnych dla wszystkich⁶.

3. Państwo na rynku pracy wobec *flexicurity*

Wpływ państwa na rynek pracy uwidacznia się szczególnie w dobie kryzysu gospodarczego⁷. W takich warunkach władze państwa w porozumieniu z partnerami społecznymi prowadzą działania ukierunkowane na ochronę istniejących miejsc pracy oraz na wsparcie pracodawców będących w przejściowych trudnościach finansowych z tytułu zmian w koniunkturze, co ma ekonomiczne i etyczne uzasadnienie⁸. W 2009 roku rząd polski zdecydował się na taki krok, co zostało ujęte w tzw. ustawie antykryzysowej⁹. Istotnym aspektem z punktu widzenia idei społecznej odpowiedzialności było uwzględnienie obecności partnerów społecznych z Trójstronnej Komisji ds. Społeczno-Gospodarczych w przygotowaniu ustawy¹⁰. Wśród rozwiązań znalazły się w niej takie instrumenty, jak dopłaty dla pracodawców zmniejszających przejściowo wymiar czasu pracy w miejsce zwolnień pracowniczych, ograniczanie zawierania umów na czas określony, określenie zasad funkcjonowania indywidualnych rozkładów czasu pracy oraz wydłużenie okresu rozliczeniowego. Wśród korzyści dla pracowników należy wymienić sześciomiesięczne świadczenia z FGŚP przeznaczone na częściowe zaspokajanie wynagrodzeń do wysokości 100% zasiłku dla bezrobotnych, stypendium z Funduszu Pracy na czas szkolenia lub studiów podyplomowych w wysokości do 100% zasiłku dla bezrobotnych oraz wynagrodzenie ze środków przedsiębiorcy – w wysokości minimalnego wynagrodzenia.

Rozwiązania ujęte w ustawie nawiązują do koncepcji *flexicurity*. Jest to nowy model rozwiązywania problemów rynku pracy, w którym dąży się do zgodności między uelastycznieniem rynku pracy a zapewnieniem bezpieczeń-

⁶ B. Rok: *Odpowiedzialny biznes w nieodpowiedzialnym świecie*. Akademia Rozwoju Filantropii w Polsce, Forum Odpowiedzialnego Biznesu, Warszawa 2004, s. 18.

⁷ L.K. Gilejko, J. Czarzasty: *Kryzys i zatrudnienie – przykłady europejskie*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 4, s. 38.

⁸ M. Szyłko-Skoczny: *Zmiana podejścia do polityki rynku pracy w RFN – reformy Hartza*. W: *Polityka rynku pracy. Doświadczenia europejskie i polskie*. Red. L.K. Gilejko, B. Błaszczuk. Pułtusk 2008, s. 57-76.

⁹ Ustawa o łagodzeniu skutków kryzysu ekonomicznego dla pracowników i przedsiębiorców z 1 lipca 2009 r., Dz.U. nr 125, poz. 1035 z późn. zm.

¹⁰ I. Jaroszewska-Ignatowska, G. Spytek-Bandurska: *Ustawa antykryzysowa – poradnik dla pracodawców*. Warszawa 2010.

stwa socjalnego grup znajdujących się w trudnej sytuacji na rynku pracy oraz poza nim¹¹. To także poziom ochrony pracy, zatrudnienia, dochodu i gwarancji pogodzenia aktywności zawodowej z życiem rodzinnym, ułatwiający karierę na rynku pracy i zdobywanie doświadczenia zawodowego przez pracowników o relatywnie gorszej pozycji, umożliwiając im dostęp do pracy dobrej jakości, a zarazem zapewniający poziom elastyczności, który ułatwia (...) poszczególnym firmom dostosowanie się do zmiennych uwarunkowań w celu utrzymania i zwiększania produktywności i konkurencyjności¹².

4. Pracodawcy wobec *flexicurity*

Rozwiązania przedstawione przez rząd w ustawie antykryzysowej spotkały się ze stosunkowo niedużym zainteresowaniem pracodawców. Według PIP głównym powodem były zbyt rygorystyczne wymagania stawiane firmom mającym trudności finansowe powodowane kryzysem gospodarczym. Z badań dotyczących oceny skuteczności wprowadzonych ustawą instrumentów wynika, że większość pracodawców zarzucała brak przejrzystości przepisów i luki prawne w zakresie stosowania zasad zawierania umów na czas określony¹³. Badania wskazały także na niechęć pracodawców do społecznego dialogu z przedstawicielami pracowników w sprawie stosowania elastycznych rozwiązań prawa pracy. Ich zdaniem konieczność konsultacji ze związkami zawodowymi utrudnia decydowanie o zakresie wykorzystania poszczególnych instrumentów. Uzasadniają to tym, że społeczna strona nie ponosi odpowiedzialności za ryzyko prowadzenia działalności gospodarczej tak jak przedsiębiorcy.

5. Istota, stan i skutki braku WLB w polskich firmach

WLB (*Work Life Balance*), to jest równowaga na linii praca – życie ma miejsce, gdy człowiek sobie radzi z konfliktem między różnymi wymaganiami dotyczącymi jego czasu i energii w sposób pozwalający na zaspokojenie pragnienia dobrobytu i spełnienia¹⁴. Z badań Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Pracy i Życia¹⁵ wynika, że 56% Polaków z powodu przeciążenia pracą nie jest w stanie podjąć obowiązków domowym (średnia dla UE-27 to

¹¹ E. Kryńska, E. Kwiatkowski: *Polityka państwa wobec rynku pracy: idee ekonomiczne i rzeczywistość*. „Polityka Społeczna” 2010, nr 5-6, s. 5.

¹² T. Wilthagen, F. Tros: *The Concept of „flexicurity”: a new approach to regulating employment and labour markets*. „Transfer” 2004, Vol. 10, No. 2, s. 170.

¹³ G. Spytek-Bandurska: *Ocena wykonania ustawy antykryzysowej*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 1, s. 3.

¹⁴ D. Clutterbuck: *Równowaga między życiem zawodowym a osobistym*. Oficyna Ekonomiczna, Kraków 2005, za: A. Smoder: *Elastyczne formy pracy jako instrument Work-Life Balance*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 1, s. 14.

¹⁵ *Second European Quality of Life Survey. Overview*. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2009, www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2009/02/en/1/EFO902EN.pdf

48%), a 42% z nich uważa, że ma poważne trudności z wypełnianiem obowiązków rodzinnych (średnia dla UE-27 to 29%). Według BAEL w IV kwartale 2011 roku obowiązki rodzinne były powodem rezygnacji z pracy dla 22,6% osób biernych zawodowo (5,5% mężczyzn i 36,1% kobiet)¹⁶.

Brakiem WLB dotknięte są: kobiety godzące pracę z wychowywaniem dzieci, menedżerowie (z uwagi na decyzje obarczone wysokim ryzykiem), młodzi ludzie (nastawieni na szybką karierę), osoby obawiające się zwolnienia z pracy (o niskich kwalifikacjach, pracownicy kontraktowi), osoby samotnie wychowujące dzieci, opiekujące się dorosłymi, zależnymi członkami rodziny¹⁷. Dla pracownika brak WLB wiąże się z większą podatnością na stres, pogorszeniem opieki nad dziećmi, niższą jakością życia pozazawodowego¹⁸. Na poziomie organizacji konsekwencją jest m.in. niższa wydajność i jakość pracy, absencja i wzrost fluktuacji kadr, mniejsze zaangażowanie w pracę, niższy wzrost inwestycji w kapitał ludzki, gorsze relacje z klientami. W skali całego społeczeństwa zachwiane WLB wpływa na ubytek kapitału ludzkiego, spowodowany gorszym funkcjonowaniem w pracy i w domu, a także na spadek przyrostu naturalnego¹⁹.

6. Elastyczne formy zatrudnienia i czasu pracy a WLB

Do głównych działań podejmowanych przez przedsiębiorców na rzecz poprawy WLB należą uelastycznienie organizacji pracy i czasu pracy. Elastyczne (nietypowe) formy zatrudnienia i czasu pracy to takie, które różnią się od modelu tradycyjnego, gdzie praca jest wykonywana w ramach stosunku pracy między pracownikiem a pracodawcą, nawiązanego na podstawie bezterminowej umowy o pracę, w pełnym wymiarze godzin, w stałych godzinach i w określonym miejscu, z reguły w siedzibie pracodawcy²⁰. Nietypowe formy zatrudnienia są cenione zwłaszcza przez pracowników będących młodymi rodzicami, osoby doksztalcające się i opiekujące się innymi członkami rodziny oraz podejmujące takie zatrudnienie obok innego zajęcia. Podejście do nietypowego zatrudnienia zmienia się w przypadku, gdy taka forma staje się koniecznością. Pracownicy dostrzegają wówczas jej negatywne aspekty, a w szczególności brak stabilności i zdolności kredytowej.

Jak wynika z *Raportu PKPP Lewiatan*, w 2011 roku wśród elastycznych form zatrudnienia najczęściej stosowano zatrudnienie na czas określony (w 76% badanych przedsiębiorstw). W niepełnym wymiarze czasu zatrudniano w 55%

¹⁶ *Aktywność ekonomiczna ludności Polski...*, op. cit., s. 44.

¹⁷ S. Borkowska: *Programy praca – życie. Czy to się oplaca organizacjom?* „Organizacja i Kierowanie” 2011, nr 2, s. 13.

¹⁸ *Programy praca – życie a efektywność firm*. Red. S. Borkowska. IPiSS, Warszawa 2003, s. 16.

¹⁹ A. Smóder: Op. cit., s. 14.

²⁰ J. Wrątny: *Nietypowe formy zatrudnienia w perspektywie polskiego prawa pracy*. W: K.W. Frieske: *Deregulacja polskiego rynku pracy*. IPiSS, Warszawa 2003, s. 116.

badanych firm, zaś w ramach umów cywilnoprawnych – w 39%²¹. Umowy na czas nieokreślony w grupie osób poniżej 25. roku życia stanowią zdecydowaną mniejszość (30% wśród mężczyzn i 23% wśród kobiet). Poniżej zaprezentowano najważniejsze plusy i minusy trzech rodzajów nietypowych form zatrudnienia i czasu pracy.

Praca na czas określony

Zatrudnienie na czas określony pozwala pracodawcy na synchronizację okresu zatrudnienia z okresem trwania kontraktów zawartych przez pracodawcę z klientami, jak również na szybsze zwolnienie pracownika w razie potrzeby²². W niektórych jednak przypadkach może zachodzić podejrzenie obchodzenia prawa przez pracodawcę, gdy jego intencją jest długotrwała współpraca z pracownikiem. Z kolei pracownicy mają prawo do płatnego urlopu. Pracodawca odprowadza składki na ubezpieczenie społeczne. Umowy czasowe dają szansę na znalezienie pracy osobom, którym trudniej znaleźć inną formę zatrudnienia. Z badań wynika, że osoby bezrobotne w wieku 15-29 lat, które podjęły pracę na czas określony, miały większe szanse podjęcia pracy stałej w porównaniu do osób, które pozostały bezrobotne²³.

Praca w niepełnym wymiarze

Niewątpliwą zaletą z punktu widzenia WLB jest tu dopasowanie godzin pracy do indywidualnych potrzeb stron stosunku pracy. Głównie zagrożenie dla pracownika tkwi w nieuwzględnianiu przez pracodawcę proporcjonalności wynagrodzenia i innych świadczeń związanych z pracą do wymiaru czasu pracownika, co jest równoznaczne z dyskryminacją.

Kiedy podejmowanie pracy niepełnoetatowej jest powodowane koniecznością, a nie wyborem, pojawia się ryzyko podziału rynku pracy na segment lepszy (zatrudnienie etatowe) i gorszy (zatrudnienie niepełnoetatowe), kreujący pracowników II kategorii, narażonych na niestabilną sytuację zawodową, częstą zmianę statusu zatrudnienia lub rotację między pracą a bezrobociem, a tym samym na brak pewności co do stałego strumienia dochodów²⁴. Wszystko to powoduje destabilizację w zakresie podejmowanych decyzji w sferze życia osobistego (jak na przykład opóźnianie decyzji o założeniu rodziny). W odniesieniu do umów tego typu w literaturze przedmiotu używa się specjalnego terminu – *underemployment* (substandardowe zatrudnienie występujące pod posta-

²¹ *Miejsce przyjazne rodzinie. Raport z badań PKPP Lewiatan*, www.polskieflexicurity.pl

²² E. Dubikowska, K. Witkowska-Pertkiewicz: *Alternatywa dla etatu*. „Personel i Zarządzanie” 2012, nr 4, s. 99.

²³ A. Baranowska, P. Lewandowski: *Adaptacyjność do zmian gospodarczych*. W: *Zatrudnienie w Polsce 2007. Bezpieczeństwo na elastycznym rynku pracy*. Red. M. Bukowski. Ministerstwo Pracy i Polityki Społecznej, Warszawa 2008, s. 59.

²⁴ *Raport Polska 2030*. Kancelaria Prezesa Rady Ministrów, Warszawa 2009, www.polska2030.pl

cią pracy na podstawie umowy na czas określony lub niepełny etat, za istotnie niskie wynagrodzenie lub zatrudnienie poniżej kwalifikacji pracownika²⁵).

Umowy cywilnoprawne

Ten rodzaj umów (umowa o dzieło, zlecenia i agencyjna) cieszy się rosnącą popularnością, głównie z uwagi na niższe koszty zatrudnienia i ubezpieczenia społecznego. W 2010 roku w ramach takich umów świadczyło pracę 21%²⁶. Plusem dla pracownika jest znacznie większa swoboda w zakresie dysponowania swoim czasem (umowa o dzieło), co jest istotne dla godzenia wykonywania pracy z innymi obowiązkami²⁷. Jednak pracujący na podstawie umowy o dzieło nie mają takich praw, jak w przypadku umów o pracę. Ponadto warto zaznaczyć, że pracodawcy często zawierają pozorne umowy o dzieło w sytuacji, gdzie warunki świadczenia pracy oraz jej zakres są charakterystyczne dla umowy o pracę (budownictwo). Znacznie bardziej korzystne dla pracownika są umowa agencyjna i zlecenia. Zatrudnieni na podstawie tych umów od dnia rozpoczęcia pracy podlegają obowiązkowemu ubezpieczeniu emerytalnemu, rentowemu i wypadkowemu²⁸. Jest jednak szansa, że wprowadzona od 1 stycznia 2011 roku ustawa o wdrożeniu niektórych przepisów UE w zakresie równego traktowania pozwoli na zwiększenie ochrony osób wykonujących pracę na podstawie wszystkich umów cywilnoprawnych (w tym o dzieło)²⁹.

Elastyczne formy czasu pracy

Z *Diagnozy społecznej 2011*³⁰ wynika, że elastyczny czas pracy był jedną z najważniejszych przyczyn w podjęciu zatrudnienia (taki powód podało 25,6% mężczyzn i 22,9% kobiet). W latach 2008-2010 IPISS przeprowadził badanie „Elastyczność czasu pracy w kontekście uwarunkowań społeczno-ekonomicznych”³¹. Wyniki wskazują, że najczęściej stosowano zmienne godziny pracy (19% badanych firm), zadaniowy czas pracy (15%), równoważny czas pracy (13%), indywidualny czas pracy (12%) oraz ruchomy czas pracy (8%). Uwzględniając stosunek do elastycznego czasu pracy, należy zauważyć, że o ile pracodawcy widzą w nim takie korzyści jak: wyższą wydajność pracowników, większą punktualność i terminowość wykonania zadań, o tyle pracownicy kojarzą go z brakiem przewidywalności, zachwianiem równowagi między pracą a życiem oso-

²⁵ M. Derlacz-Wawrowska: *Underemployment – ekonomiczne i społeczne konsekwencje zjawiska*. „Polityka Społeczna” 2012, nr 2, s. 41-42.

²⁶ *Sprawozdanie GIP...*, op. cit.

²⁷ U. Brońska-Matula: *Umowa o dzieło jako podstawa zatrudnienia*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 10, s. 12-15.

²⁸ E. Dubikowska, K. Witkowska-Pertkiewicz: *Alternatywa...*, op. cit., s. 102.

²⁹ Dz.U. z 2010, nr 254, poz. 1700.

³⁰ *Diagnoza społeczna 2011...*, op. cit., s. 140.

³¹ A. Smóder: *Elastyczność czasu pracy w kontekście uwarunkowań społeczno-ekonomicznych*. „Polityka Społeczna” 2011, nr 9, s. 36-38.

bistym. Spośród oferowanych rozwiązań w zakresie WLB najbardziej cenią sobie ruchomy czas pracy.

Podsumowanie

Reasumując powyższe rozważania należy stwierdzić, że działania podejmowane przez państwo i przedsiębiorców na rynku pracy trudno ocenić jednoznacznie pozytywnie lub negatywnie pod kątem etycznym. Na pozytywną ocenę zasługują z pewnością działania rządu w zakresie próby wdrożenia idei *flexicurity* na polskim rynku pracy na drodze wprowadzonej ustawy antykrzysowej, jak również odwołanie się do zasady dialogu społecznego w jej konstruowaniu. Jednak z uwagi na niedoskonałości ustawy tylko nieliczni przedsiębiorcy mogli realnie z niej skorzystać, a tym samym ograniczyć negatywne konsekwencje kryzysu uderzające w pracowników.

Kontrowersje etyczne może wzbudzić negatywne stanowisko przedsiębiorców wobec konieczności konsultacji społecznych przy decydowaniu o zakresie wykorzystania instrumentów zawartych w ustawie. Wydaje się bowiem, że pracownicy są również współodpowiedzialni za losy firmy i w ich interesie leży wybór rozwiązania korzystnego dla obu stron.

Rozpatrując z kolei kwestię dbałości pracodawców o równowagę pracy i życia można powiedzieć, że wdrażanie elastycznych form zatrudnienia i czasu pracy dla poprawy WLB powinno się zawsze odbywać na drodze konsultacji z pracownikami. Zaufanie jest bowiem podstawową kwestią w relacjach z partnerami społecznymi, która pozwala dostrzec obopólne korzyści. Ze strony państwa wskazane byłoby dokonanie zmian w kodeksie pracy, ukierunkowane na wyznaczenie ogólnych granic dla elastyczności i swobody w zakresie regulowania czasu pracy w firmie.

ETHICAL ASPECTS OF LABOUR MARKET IN POLAND

Summary

The labour market in Poland is changing unceasingly. Changes concern: the attitude towards employment, concluding agreements, discharging and the role of state in the labour market policy field.

The aim of this article is the presentation and the attempt of ethical evaluation of the state and enterprises action on the labour market, particularly in the flexicurity and WLB context. This article includes: presentation of the general situation on the Polish labour market, the ethical attitude to this market, presentation of state and enterprises actions in the flexicurity and WLB field.